

SINDICALISMO Y FLEXIBILIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES OFICIALES
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DE YUMBO (STMY)

JUAN CARLOS DORADO JARAMILLO



UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA DE SOCIOLOGIA
SANTIAGO DE CALI
2018

SINDICALISMO Y FLEXIBILIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES OFICIALES
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DE YUMBO (STMY)

JUAN CARLOS DORADO JARAMILLO

Trabajo de grado para optar al título de Sociólogo

Director:

Carlos Alberto Mejía Sanabria

Sociólogo



UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA DE SOCIOLOGIA
SANTIAGO DE CALI
2018

Tabla de contenido

Introducción	13
Capítulo I. Planteamiento del problema.....	15
1.1 Planteamiento del problema.....	15
1.1.1 Objetivo general.....	24
1.1.2 Objetivos específicos.	24
1.2 Antecedentes bibliográficos.....	25
1.2.1 La acción de carácter sindical vista como asociación de trabajadores.....	25
1.2.2 La flexibilidad como factor relevante de los cambios laborales.	27
1.3 Justificación.	29
1.4 Alcances y limitaciones.	30
1.5 Definición de variables.	31
1.5.1 Definición conceptual.	31
1.5.1.1 Sindicalismo.....	31
1.5.1.2 Flexibilidad laboral.	31
1.5.2 Definición operacional	31
Capítulo II. Marco teórico.....	32
2.1 Marco histórico.....	32
2.1.1 Evolución del sindicalismo en América Latina.	32
2.1.2 Incidencia de la flexibilidad laboral en el movimiento sindical latinoamericano.....	35
2.2 Marco teórico.....	37
2.2.1 Sindicalismo.....	37
2.2.1.1 Crisis general del movimiento obrero.	37
2.2.1.2 Novedades de la globalización en el movimiento obrero.	39
2.2.2 Flexibilidad laboral.	40

2.2.2.1 Incidencia general de la flexibilidad en el ámbito laboral.	40
2.2.2.2 Evidencia de la flexibilidad al interior de las empresas.	41
2.3 Hipótesis.	41
2.3.1 Hipótesis general.	41
2.3.2 Hipótesis específicas.	41
Capítulo III. Metodología	42
3.1 Tipo de investigación.	42
3.2 Diseño de investigación.	42
3.3 Población.	42
3.4 Muestra.	43
3.5 Muestreo.	43
3.6 Criterios de inclusión y exclusión.	44
3.7 Descripción de los instrumentos.	44
3.7.1 Cuestionario de las variables sociodemográficas.	45
3.7.2 Cuestionario de sindicalismo.	46
3.7.3 Cuestionario de flexibilidad laboral.	50
3.8 Validez y confiabilidad.	52
3.9 Procedimiento.	53
3.10 Operacionalización de las variables.	54
Capítulo IV. Resultados	55
4.1 Factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY.	55
4.1.1 Crisis general del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo.	58
4.1.2 Cambios en la organización de la producción y el trabajo y ejecución de labores.	62
4.1.3 Derechos de los trabajadores y cambios en la organización del trabajo.	66
4.1.4 Vinculación política del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo. ..	71

4.1.5	Beneficios del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo.	73
4.2	Factores de sindicalismo en los trabajadores oficiales del STMY.	76
4.2.1	Resurgimiento del movimiento obrero y derechos de los trabajadores.	78
4.2.2	Derechos de los trabajadores y vinculación política del movimiento obrero.	80
4.2.3	Derechos de los trabajadores y beneficios del movimiento obrero.	82
4.2.4	Vinculación política del movimiento obrero y beneficios del movimiento obrero.	84
4.3	Factores de la flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY.	86
4.3.1	Cambios en la organización del trabajo e inseguridad laboral.	87
4.4	Variables sociodemográficas en los trabajadores oficiales del STMY.	89
4.4.1	Tiempo de servicio y tiempo de afiliación sindical.	90
	Capítulo V. Discusión de los resultados	92
6.	Conclusiones	98
	Referencias Bibliográficas	100
	Anexos	105

Lista de tablas

Tabla 1. Variables sociodemográficas	45
Tabla 2. Factores de sindicalismo	46
Tabla 3. Factores de flexibilidad laboral.....	50
Tabla 4. Operacionalización de las variables.....	54
Tabla 5. Factores de sindicalismo y flexibilidad laboral	56
Tabla 6. Valores y prueba de crisis general del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo.....	59
Tabla 7. Valores y prueba de cambios en la organización de la producción y el trabajo y ejecución de labores	63
Tabla 8. Valores y prueba de derechos de los trabajadores y cambios en la organización del trabajo	67
Tabla 9. Valores y prueba de vinculación política del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo	71
Tabla 10. Valores y prueba de beneficios del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo.....	74
Tabla 11. Factores de sindicalismo	77
Tabla 12. Valores y prueba de resurgimiento del movimiento obrero y derechos de los trabajadores	79
Tabla 13. Valores y prueba de derechos de los trabajadores y vinculación política del movimiento obrero.....	81
Tabla 14. Valores y prueba de derechos de los trabajadores y beneficios del movimiento obrero	83
Tabla 15. Valores y prueba de vinculación política del movimiento obrero y beneficios del movimiento obrero.....	85
Tabla 16. Factores de flexibilidad laboral.....	87
Tabla 17. Valores y prueba de cambios en la organización del trabajo e inseguridad laboral	88
Tabla 18. Variables sociodemográficas	90
Tabla 19. Valores y prueba de tiempo de servicio y tiempo de afiliación sindical	90

Tabla 20. Cuestionario: Sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY	105
Tabla 21. Grado de efectividad.....	108
Tabla 22. Evaluación de bondad.....	108
Tabla 23. Grado de claridad.....	109
Tabla 24. Evaluación de claridad.....	110
Tabla 25. Estructura gramatical	111
Tabla 26. Evaluación de estructura gramatical	111
Tabla 27. Primera parte de la data	114
Tabla 28. Segunda parte de la data	115
Tabla 29. Tercera parte de la data	116
Tabla 30. Cuarta parte de la data	117
Tabla 31. Quinta parte de la data	118
Tabla 32. Sexta parte de la data	119
Tabla 33. Séptima parte de la data	120
Tabla 34. Octava parte de la data.....	121

Lista de gráficos

Gráfico 1. Crisis general del movimiento obrero según cambios en la organización del trabajo.	60
Gráfico 2. Cambios en la organización de la producción y el trabajo según ejecución de labores	63
Gráfico 3. Derechos de los trabajadores según cambios en la organización del trabajo	68
Gráfico 4. Vinculación política del movimiento obrero según cambios en la organización del trabajo	72
Gráfico 5. Beneficios del movimiento obrero según cambios en la organización del trabajo.....	74
Gráfico 6. Resurgimiento del movimiento obrero según derechos de los trabajadores.....	79
Gráfico 7. Derechos de los trabajadores según vinculación política del movimiento obrero.....	81
Gráfico 8. Derechos de los trabajadores según beneficios del movimiento obrero	83
Gráfico 9. Vinculación política del movimiento obrero según beneficios del movimiento obrero	85
Gráfico 10. Cambios en la organización del trabajo según inseguridad laboral.....	88
Gráfico 11. Tiempo de servicio según tiempo de afiliación sindical.....	91

Lista de anexos

Anexo A. Cuestionario: Sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY	105
Anexo B. Evaluación del cuestionario.....	108
Anexo C. Consentimiento informado	113
Anexo D. Data del cuestionario: Sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY	114

Agradecimientos

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de culminar este ciclo. Igualmente, a mi familia, por incentivarme a culminar; al profesor Carlos Alberto Mejía Sanabria por involucrarse nuevamente en el proyecto; al señor Diego Alberto Castañeda, por sus orientaciones estadísticas; al Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo, por autorizar la toma de la muestra; y a los trabajadores oficiales del STMY, por contribuir a la misma.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general identificar las relaciones que existen entre los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY, mediante un diseño de carácter no experimental, de tipo transversal. Esto quiere decir que, en cuanto al diseño, se trató de una investigación básica, pues para responder a dicho objetivo en mención, se llevó a cabo la descripción de esos factores en ese grupo de trabajadores. Además, significa que, en cuanto a que se trata de una investigación de tipo transversal, la toma de la muestra se llevó a cabo en un período determinado de tiempo y no se extendió, por tanto, a períodos subsecuentes de tiempo para efectos de ello. La muestra estuvo constituida por los trabajadores oficiales del STMY, correspondiente a 57 trabajadores. Se empleó como instrumento para la recolección de la información, un cuestionario que comprende tres partes, a saber, 1) las variables sociodemográficas, 2) los factores de sindicalismo, y 3) los factores de flexibilidad laboral. Los resultados indican que existen relaciones entre los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores del STMY, así como entre los mismos factores de sindicalismo (de los cuales se determinaron 5, a saber: crisis general del movimiento obrero, cambios en la organización de producción y el trabajo, derecho de los trabajadores, vinculación política del movimiento obrero y beneficios del movimiento obrero), entre los mismos factores de flexibilidad laboral (fueron seleccionados: cambios en la organización del trabajo y ejecución de labores), y entre las mismas variables sociodemográficas, descartándose otras probables relaciones entre estos factores, de las cuales se comprobó que no existe relación entre dichos factores.

Palabras clave: ejecución de labores, organización del trabajo, trabajadores oficiales, sindicalismo, flexibilidad laboral.

Abstract

The present investigation, by means of a design of non-experimental character, of transversal type, had like general objective to identify the relations that exist between the factors of unionism and labor flexibility in the official workers of the STMY. This means that, in terms of design, it was a basic investigation, because in order to respond to said objective, the description of those factors was carried out in that group of workers. In addition, it means that, in terms of a cross-sectional investigation, the sample was taken in a certain period of time and did not extend, therefore, to subsequent periods of time for the purposes of it. The sample was constituted by the official workers of STMY, corresponding to 57 workers. A questionnaire was used as an instrument for the collection of information, comprising three parts, namely 1) sociodemographic variables, 2) factors of unionism, and 3) factors of labor flexibility. The results indicate that there are relations between the factors of unionism and labor flexibility in the workers of the STMY, as well as among the same factors of unionism (of which 5 were determined, namely: general crisis of the labor movement, changes in the organization of production and labor, workers' rights, political linkage of the labor movement and benefits of the labor movement), among the same factors of labor flexibility (were selected: changes in the organization of work and execution of work), and among the same variables sociodemographic, discarding other probable relationships between these factors, of which it was found that there is no relationship between these factors.

Key words: execution of work, organization of work, official workers, unionism, labor flexibility.

Introducción

Teniendo en cuenta el origen de las organizaciones sindicales, puede entenderse la necesidad de los trabajadores por asociarse, con el fin de llevar a cabo la defensa y conquista de los derechos laborales, principalmente. La herramienta por medio de la cual intentan dar cumplimiento a este propósito es el pacto o las convenciones colectivas de trabajo, además de la movilización, la huelga y distintos tipos de acción colectiva. No obstante, las organizaciones sindicales han atravesado por muchas dificultades, precisamente, intentando la conquista de nuevos derechos para los trabajadores, de tal forma que han logrado incidir, en cierto grado, en el ámbito nacional. Por su parte, teniendo en cuenta los cambios laborales presentados a partir de las nuevas condiciones económicas, puede entenderse la transformación de las relaciones laborales, es decir, el ámbito de la producción de bienes y servicios. De esta forma, las empresas restringen el trabajo, a través de nuevas formas de eficiencia de los recursos, afectando, principalmente, a los trabajadores. A grandes rasgos, este fenómeno se ha denominado flexibilidad laboral. Las consecuencias de esta medida, en parte, guardan relación con el debilitamiento de las organizaciones de trabajadores, entre otras.

Los trabajadores oficiales del Sindicato de Trabajadores Oficiales del Municipio de Yumbo (STMY), han afrontado recientemente las determinaciones del ente gubernamental, en el sentido de apartarlos de algunas labores que llevaban a cabo, de tal forma que dicho Sindicato se vio obligado a defender el factor estabilidad laboral de los mismos. Esta situación provocó una crisis laboral y sindical. Por esta razón, la presente investigación tuvo como objetivo general identificar las relaciones entre los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la Planta de Tratamiento de Agua Potable y de realizar el turno nocturno de vigilancia, planteando como hipótesis general que, efectivamente, existen relaciones entre esos factores. Para tal efecto, la estructura de este estudio se dividió en cinco partes, principalmente, a saber:

El capítulo I hace referencia al planteamiento del problema, en donde se encuentran las características generales de la problemática estudiada, los objetivos planteados, los antecedentes bibliográficos, la justificación, los alcances y las limitaciones, y la definición conceptual y operacional de las variables sindicalismo y flexibilidad laboral.

El capítulo II hace referencia al marco teórico, el cual comprende el marco histórico de las variables sindicalismo y flexibilidad laboral, las teorías que las sustentan, el marco conceptual, y las hipótesis de la investigación.

El capítulo III hace referencia a la metodología empleada para la recolección de la información, esto es, el tipo de investigación, el diseño, la población, la muestra, el muestreo, los criterios de inclusión y exclusión, la descripción de los instrumentos, la validez y confiabilidad, el procedimiento y la operacionalización de las variables.

El capítulo IV hace referencia a la presentación de los resultados obtenidos, el cual está compuesto por las probables relaciones de los factores de las variables sociodemográficas y de los factores sindicalismo y flexibilidad laboral, así como de la presentación de las respectivas tablas, gráficos y comentarios de las relaciones constatadas.

El capítulo V hace referencia a la discusión de los resultados, el cual comprende los principales hallazgos, puestos en relación con las observaciones de distintos autores que han tratado el tema del sindicalismo y la flexibilidad laboral.

Finalmente, se presentan las conclusiones de la investigación, las referencias bibliográficas y los respectivos anexos del estudio.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1 Planteamiento del problema

La libertad sindical se considera un derecho, el cual es garantizado por la ley, la convención colectiva de trabajo, entre otros reglamentos. En este sentido, los sindicatos han buscado fortalecer sus organizaciones por medio de la afiliación de los trabajadores a éstas. Así mismo, existen factores determinantes en la toma de decisión de los trabajadores de adherirse a un sindicato; y debido al debilitamiento de las organizaciones sindicales, a nivel general, se ha pensado, incluso, establecer la afiliación obligatoria, lo cual ha generado críticas desde los mismos trabajadores. En algunos casos, los trabajadores han optado por prescindir de la intermediación sindical en la resolución de los conflictos con los empleadores, no obstante, la labor de los sindicatos ha jugado un papel determinante en la defensa y conquista de los derechos de los trabajadores. Por su parte, los puestos de trabajo han sufrido una transformación, la cual es considerada como una tendencia empresarial a nivel general, implementando nuevas tecnologías, aumentando la productividad, y degradando el trabajo. Como consecuencia de ello, se ha producido la reducción del empleo permanente, o se han flexibilizado las condiciones laborales, de tal forma que se debilita la organización de los trabajadores, reflejándose esto en término salariales, entre otros aspectos.

Según lo expresado por el sociólogo Franco Gamboa Rocabado, el movimiento sindical en América Latina dejó de ser lo que fue: ya no es un actor revolucionario en busca de nuevos horizontes de liberación, organización política y alternativas utópicas para la sociedad e inéditas propuestas de acción para la economía. La globalización y las permanentes revoluciones tecnológicas redujeron al movimiento obrero y al sindicalismo a una situación de estupor. El movimiento obrero reproduce ahora triviales prácticas políticas que únicamente buscan adaptarse a la institucionalidad democrática sin aspirar a convertirse en el alma de la sociedad civil. Los trabajadores sindicalizados deben contentarse con representar a uno más de los múltiples actores sociales que reivindican justicia social, sin sobrevalorar su consciencia transformadora, ni sus privilegios como clase social esclarecida para romper con el orden político o destruir al Estado.

Continúa Gamboa expresando: todos los esfuerzos del movimiento obrero en el siglo XXI dejaron atrás la antigua identidad de sujetos históricos; específicamente, se desecharon las posibilidades revolucionarias de los trabajadores alrededor del mundo. Hoy, éstos se encuentran

sometidos a la tormenta de una constante flexibilización laboral donde ya nada tienen que hacer las posiciones ideológicas¹. De donde se desprende que las luchas sindicales en el continente han ido acallando su voz en aras de mantener el empleo por las implicaciones que esto conlleva, ciñéndose estos movimientos a brotes esporádicos que poco o nada pueden influir en la determinación de condiciones laborales idóneas para los trabajadores.

En Colombia, el movimiento sindical se encuentra en crisis. El protagonismo de los sindicatos ha disminuido en las decisiones sustantivas del mercado laboral de manera evidente. Debido a cambios en las relaciones contractuales y al posterior crecimiento de la tercerización laboral, sumado al crecimiento del ideario antisindical en los empleadores y a la falta de formalización del proceso de negociación en el sector público, los sindicatos pierden cada vez más su poder de negociación real dentro del mercado laboral colombiano. En ese contexto, existen cuatro razones fundamentales que explican el decaimiento del movimiento sindical en el país:

Los cambios en el nivel de escolaridad en la Población Económicamente Activa (PEA) y el aumento en los costos laborales han generado una transformación en la estructura productiva del país. Según datos de la Dirección Nacional de Planeación, la participación del empleo urbano por sectores cambió drásticamente entre 1986 y 2007: por un lado, los sectores de la industria (24% a 20%), la construcción (6,7% a 5,6%) y los servicios sociales y comunales (28,7% a 23,9%) se redujeron con el paso del tiempo; mientras que, por otro lado, el sector comercial (25,4% a 27,8%), el transporte (6,2% a 9,1%) y los servicios financieros (6,5% a 11,7%) aumentaron en los últimos años (Cárdenas, 2009). Lo anterior, claramente afecta la base social de los sindicatos y reduce su capacidad de acción dentro mercado laboral, pues la mayoría de sus afiliados pertenecen a los sectores que presentaron caídas en la participación del empleo urbano.

2. Los cambios en las relaciones contractuales y en la reglamentación jurídica afectan la capacidad de acción del movimiento sindical

El cambio en la regulación salarial (por ejemplo, el pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos) transformó la identidad de los trabajadores y el sentido de pertenencia con las empresas e incentivó la búsqueda para disminuir los costos de

¹ Gamboa R., F. (2017). Movimiento obrero en América Latina: adiós a las utopías Disponible en Internet: <https://www.diariocritico.com/noticia/201764/noticias/movimiento-obrero-en-america-latina:-adios-a-las-utopias.html>

contratación por parte de los empleadores. La falta de un contrato laboral formal, con prestaciones sociales que garantizara la estabilidad laboral, minimizó el papel que juega una organización sindical dentro de cualquier empresa. El auge de los contratos por prestación de servicios y el outsourcing impiden que los trabajadores se agrupen y se vinculen para proteger, garantizar o mejorar sus condiciones laborales. La caída en la contratación de trabajadores de planta reduce, por obvias razones, la estructura presupuestal y organizacional de estos movimientos y la identidad del trabajador perteneciente a un entorno laboral.

Además, a pesar de que en el artículo 55 de la Constitución Política de Colombia se garantiza el derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales, en la práctica, la concertación laboral y los otros medios pacíficos y legales son insuficientes para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo. Los procesos de negociación en el sector público no están formalizados y esto estimula a los sindicatos a utilizar el paro como único medio para visibilizar su existencia y sus demandas laborales. (Urrutia, Rodríguez & Sánchez, 2010).

3. La politización y los intereses particulares atentan contra el deber ser del sindicato colombiano

La politización y la dependencia de las agendas políticas de los dirigentes no permiten enfocarse en los problemas estructurales que demandan la intervención de los representantes de los trabajadores. Existe una relación muy estrecha entre los partidos y movimientos políticos de izquierda y los sindicatos en el país. El Movimiento Obrero Independiente y Revolucionario (MOIR) y el Partido Comunista Colombiano (PCC) son algunos ejemplos de la dependencia ideológica de los sindicatos. Esto se convierte en un problema cuando las pretensiones de los dirigentes políticos se transforman en la hoja de ruta del movimiento sindical y, así mismo, sus miembros son utilizados como base social que representa los intereses particulares del movimiento. Si bien es muy importante que los miembros de los sindicatos apoyen otras causas sociales y políticas, esto desvía la identidad y el verdadero propósito de un sindicato: velar por la estabilidad laboral y por los derechos de todos los trabajadores.

4. Las actitudes y la violencia antisindical son muy fuertes en Colombia

La actitud antisindical por parte de los empresarios ha generado una extrema estigmatización sobre el movimiento. Más aún, según datos de la Escuela Nacional Sindical, Colombia es el país más peligroso del mundo para ejercer la actividad sindical, debido a la violación de derechos humanos y del derecho a la vida, llegando a cerca de 12500 casos de violaciones de derechos (torturas, persecución, asesinatos) entre 1986 y 2011 (Cote, 2012). Según Luis Alberto Vanegas, miembro de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), en Colombia se cometen el 60% de los asesinatos de sindicalistas que se presentan en todo el mundo. Así, en Colombia no sólo es difícil pertenecer a un sindicato por el estigma que esto conlleva, sino que se agrega una amenaza a la seguridad y al derecho a la vida por pertenecer al movimiento².

Es importante mencionar que el municipio de Yumbo no ha sido ajeno a las transformaciones laborales que se han venido suscitando en el país, en el ámbito de los trabajadores oficiales, sin que por ello se deba desligar de lo ganado a través de tantos años de lucha sindical; sin embargo, estas transformaciones tienen que ver con otros aspectos como relaciones laborales, las cuales tienen que ver con transformaciones en las relaciones de empleo y las relaciones de trabajo bajo una nueva forma flexible, tanto numérica (rápido ajuste de la cantidad de trabajadores, sea mediante el despido, la interrupción temporal de los contratos o formas de contratación intermitentes) como funcional (diversas calificaciones de la fuerza de trabajo, desempeño de tareas variadas y formas de pago en diferentes modalidades)³. Todo esto presentado desde la óptica del movimiento sindical, que, como paradoja, no ha ido a la par con el desarrollo de políticas laborales, ni de logros o avances para la masa trabajadora. Por lo que, para entender a cabalidad lo que ha venido aconteciendo en el Municipio en materia de sindicalismo, es importante presentar algunos datos importantes como los que se presentan en los siguientes párrafos.

En este orden de ideas, se presenta la entidad objeto de estudio, el Sindicato de Trabajadores del municipio de Yumbo, el cual es una organización que se forjó a mediados del

² Crisis del sindicalismo en Colombia. (2017). En: El Espectador. Disponible en Internet: <http://blogs.elespectador.com/economia/el-mal-economista/crisis-del-sindicalismo-en-colombia-2>.

³ ZERDA SARMIENTO, Álvaro. Crisis y transformaciones del trabajo en el nuevo modelo de acumulación. En: Rev. salud pública. 14 sup (1): 68-83, 2012. p. 73.

siglo XX, en buena medida, por el esfuerzo y la capacidad de lucha de algunos trabajadores por defender las condiciones de trabajo de los obreros. Se trata de un sindicato que ha pretendido dar a conocer a las nuevas generaciones de trabajadores oficiales afiliados, el trabajo y las luchas que contribuyeron a la vigencia de la organización. En este sentido, han sido más de cien trabajadores los que han integrado a su Junta Directiva.

Retomando algunos datos históricos de lo que ha sido el devenir de este Sindicato, y para poder entender la situación problemática a plantear, se puede mencionar que para el 15 y 16 de enero de 1961 se notificó al señor Alcalde del Municipio de Yumbo, Jorge Ignacio Arias, sobre la constitución del Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo, al mismo tiempo que se le informó de las personas que integraron la primera Junta Directiva provisional. En dicha asamblea participaron 31 trabajadores, de donde días después se afiliaron 21 nuevos trabajadores. Luego, el 5 de febrero de 1961 se adhirieron 9 personas más. Para el día 28 de marzo del mismo año, se realiza la segunda asamblea de trabajadores, en la cual se elige de manera oficial la nueva Junta Directiva. Esta asamblea contó con los requisitos de ley. Posteriormente, en la ciudad de Bogotá se consigue la Personería Jurídica, como organización sindical de primer grado mixta y de base, aprobándose los estatutos por el Ministerio de Trabajo. El día 10 de junio se aprueba el primer pliego petitorio. Desde sus inicios, el Sindicato ha estado compuesto y dirigido por trabajadores oficiales, empleados públicos y docentes. El día 01 de octubre del año 1975, Dionisio Hernán Calderón ingresa al Municipio como trabajador oficial, quien en el año 1976 es nombrado como suplente, y en 1978 es nombrado presidente del Sindicato, asumiendo desde entonces, hasta el año 1985. El 01 de marzo del año 1983 ingresa a laborar en el municipio de Yumbo, como docente, Fidel Castro Murillo, afiliándose a la organización sindical el 03 de junio de ese año. Más adelante, será promotor de una vinculación al Sindicato, por parte de docentes y empleados. Más adelante, en el año 1999 asume la presidencia el docente Jaime Sánchez Lenis, quien se postuló como candidato al Concejo Municipal para el período 2004 – 2007, quedando electo como representante de los trabajadores y del Sindicato, teniendo que renunciar en el año 2002. Para este tiempo, asume la presidencia de la organización Diego Borrero, y en el año 2003, producto de la Reforma Educativa, Ley 115, se define la nacionalización de los docentes, quienes hasta el momento tenían contrato con el Municipio de Yumbo, de tal forma que se trasladan al Departamento. Ya para el año 2004, asume la presidencia José Luis Cortés, época en que comienzan a presentarse los períodos

atípicos de los Alcaldes en el Municipio. Y, en el año 2008, asume como presidente Juan Carlos Dorado Garcés, quien hasta el día de hoy rige los destinos de la organización sindical⁴.

Recientemente, la relación que se había podido establecer entre los trabajadores oficiales del Sindicato de Trabajadores del municipio de Yumbo*, por una parte, y la Administración Municipal, encabezada por el entonces Alcalde Fernando David Murgueitio Cárdenas, por la otra, sufrió cierta desestabilización, debido principalmente a la determinación del ente gubernamental por llevar a cabo la privatización de la prestación de algunos servicios públicos, los cuales estaban a cargo de dichos trabajadores. Entre los casos que dan cuenta de ello, se pueden destacar, entre otros, los concernientes a los de los trabajadores oficiales asignados a la Planta de Tratamiento de Aguas Potable** y el de los trabajadores oficiales a los que se les había encomendado la labor de vigilancia de las instituciones públicas*, de tal forma que el Sindicato que acoge a dichos trabajadores oficiales tuvo que intervenir en esta situación, con el objetivo de consolidar la defensa del factor estabilidad laboral, aspecto que desde el punto de vista de los trabajadores es considerado como el más importante, a partir del cual se puede desprender la consecución de otros beneficios. De esta manera se entiende que, al verse en la obligación de afrontar la situación de incertidumbre o crisis laboral, la organización sindical tuvo como propósito la mitigación del efecto adverso de esta problemática sobre los trabajadores oficiales. No obstante, a pesar de los logros de su acción interventora, se considera como probable el hecho de que su esfuerzo no haya podido evitar las adversidades sobre algunos otros beneficios que, en orden de importancia frente al factor estabilidad laboral, se encuentran ubicados por debajo de éste.

En este sentido, vale la pena mencionar que una de las consecuencias directas de la acción privatizadora de los servicios en mención, y aún de otros, consistió en que la organización sindical se vio en la necesidad de catalizar la preocupación principal de los trabajadores, es decir, la desapropiación de sus funciones; se trató de la materialización de la idea de la Administración Pública por prescindir de su fuerza laboral, todo ello basado en el supuesto de la disminución de costos, por una parte, y del presunto aumento de la eficiencia producido por las empresas contratistas al concederles esas responsabilidades, por la otra. Además, otra consecuencia de esta

⁴ Revista Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo. 50 años de movilización y lucha 1961 – 2011.

* STMY, de aquí en adelante.

** PTAP, de aquí en adelante. Los trabajadores a cargo fueron reemplazados por trabajadores contratistas.

* Los trabajadores perdieron el turno de 10 p.m. a 6 a.m.

situación que es importante tener en cuenta, consiste en el hecho de que despertó en los trabajadores el temor generalizado al despido y, como respuesta a este sentimiento ocasionado por los evidentes cambios inesperados, se evidencia la necesidad de compensar seriamente la dificultad capacitando a los obreros; es decir, especializarlos desde el punto de vista técnico con el fin de formarlos como sujetos preparados para la competencia laboral y, a la vez, personas rendidoras de resultados notables. De esta manera, al depositar casi por completo su esperanza laboral en el Sindicato, los trabajadores oficiales gestionaron la inminente necesidad por revertir esta situación a través de una compleja intervención, caracterizada por marcadas jornadas de protesta y una ardua negociación colectiva que tomó un lapso de tiempo importante.

A partir del mes de octubre del año 2012 comenzó a llevarse a cabo la última gran problemática laboral que tuvo que enfrentar el STMY, en vista de las medidas que se disponía a implementar la Administración Municipal que gobernaba sobre el territorio yumbeño. Vale la pena indicar que, antes de iniciarse el proceso conflictivo, las relaciones establecidas entre ambas partes, se llevaban a cabo en medio de una atmósfera que se puede definir como de cordialidad, al mismo tiempo que el valor del respeto era imperante, sobre todo cuando dichos actores coincidían en la búsqueda de manera concertada de posibles soluciones, ante los diversos problemas de índole laboral que se presentaban. Así, se lograba aportar distintas ideas que apuntaban mancomunadamente a volver más eficiente el trabajo de los trabajadores del sector oficial. Definitivamente, el problema que se presentó en aquel entonces puede definirse a partir de la pretensión que tuvo la Administración Municipal en el sentido de sacar a los trabajadores oficiales de la prestación del servicio de vigilancia, los cuales llevaban a cabo el turno nocturno, comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Es importante señalar que hubo un aspecto crucial en dicha problemática, el cual consistió en la afectación de la prestación del servicio operativo que estaba a cargo de los trabajadores en la Empresa de Servicios Públicos del Municipio de Yumbo*. En este sentido, se afectó en gran manera dicho frente de trabajo, específicamente en lo relacionado con la parte operativa de la PTAP, y, como ya se dijo, el frente de los trabajadores oficiales que venían realizando funciones de vigilancia en los diferentes entes administrativos y, además, en toda la parte concerniente a las instituciones educativas, es decir, las escuelas públicas. A partir de esta situación, se puede decir que se vieron directamente afectados alrededor de unos sesenta y cinco trabajadores oficiales, los cuales estaban distribuidos

* ESPY, de aquí en adelante.

en veintiún trabajadores oficiales que estaban a cargo de la PTAP y cuarenta y cuatro obreros que llevaban a cargo labores de vigilancia en el turno nocturno, además de los otros turnos.

También es importante mencionar que, en cuanto a la labor que desempeñaban los trabajadores oficiales respecto a la vigilancia, dicha labor consistía en llevar a cabo la custodia de los bienes y muebles que reposaban en las instalaciones de las instituciones educativas y, además, en los diferentes entes administrativos del Municipio, tales como los de la Plaza de Mercado, los de la Administración Municipal, los de la Secretaría de Tránsito y Transporte, los de la Secretaría de Salud y otras entidades descentralizadas que no estaban dentro del Centro Administrativo Municipal de Yumbo (CAMY). Ahora, en cuanto a la intervención del STMY en la problemática, hay que decir que se dio en medio de una situación que el mismo marco legal colombiano se ha encargado de definir como un conflicto, presentado a partir de poner en conocimiento el pliego de peticiones y, más aún, cuando se comienza su proceso de negociación. Dadas estas condiciones, en pleno proceso de negociación, el Sindicato detecta la intención de la Administración Municipal y por esta razón decide enfrentarla, ya que pretendía llevar a cabo el retiro de los trabajadores oficiales de la PTAP y de algunos entes administrativos. La organización sindical procedió entonces a intervenir con acciones directas de protesta pública y de denuncia ante la opinión, acerca de lo que se consideró como un evidente atropello contra los trabajadores oficiales por parte de la Administración Municipal.

El conflicto laboral provocó que la condición de la estabilidad laboral de los trabajadores oficiales se viera, en un principio, afectada, ya que el propósito con el personal era desplazarlo de sus frentes de trabajo hacia otros, los cuales no contaban con las condiciones para que pudieran desempeñar con calidad las nuevas funciones demandadas. Todo esto movió a la organización sindical, en primer lugar, a pactar dentro del proceso de negociación del pliego de peticiones como requisito fundamental, en la convención colectiva, el factor estabilidad laboral, el cual causaría un impedimento a la Administración para despedir a los trabajadores oficiales, salvo que se evidenciara una justa causa para este procedimiento

Posteriormente, el Sindicato, respecto a los trabajadores oficiales de esos frentes de trabajo, lo que hizo fue acondicionar o abrir nuevos espacios, ya que era inminente la ocupación de esos puestos de trabajo por parte de actores privados, tanto en el sector de la vigilancia, como en el de la PTAP. De la intervención del Sindicato en esta situación, el logro que más se destaca fue el del hecho de que impidió que se despidieran a los trabajadores oficiales afectados por ese

proceso. En segundo orden de importancia, sobresalió el logro de negociar un punto muy relevante en la convención colectiva de trabajo, concerniente al mantenimiento del factor estabilidad laboral. Así, otro logro destacado correspondió al incremento de determinados auxilios educativos, para los trabajadores y los miembros de su núcleo familiar. No obstante, lo que definitivamente no se pudo lograr fue lo concerniente al desplazamiento de los trabajadores oficiales que llevaban a cabo labores de vigilancia en el turno nocturno, y de aquéllos que hacían lo propio con la prestación del servicio en la ESPY.

Por su parte, en cuanto a la empresa de vigilancia privada que vino a asumir los puestos de trabajo de los trabajadores oficiales en el turno de nocturno, se sabe que la mayoría de esos nuevos trabajadores hacen parte de la cuota burocrática de los Concejales y del Alcalde. Igual situación se presentó con la empresa que entró a realizar las labores en la PTAP, cuyos trabajadores operarios son personas recomendadas políticamente por dichas autoridades. Por esta razón, se considera que los diferentes procesos de privatización que se han llevado a cabo en el municipio de Yumbo, como los casos en mención y además de otros como los de la recolección de basuras, han provocado un perjuicio sobre el conjunto de los trabajadores oficiales, especialmente en lo referente al factor económico. Ahora, en cuanto al supuesto del factor eficiencia, se puede decir que, pasados alrededor de cuatro de años de la problemática, no se evidencia una marcada diferencia entre el desempeño de las empresas privadas, frente a la prestación que se llevaba a cabo directamente por parte del Municipio con los trabajadores oficiales. En este sentido, se considera que, por ejemplo, los trabajadores oficiales pertenecientes al Municipio, encargados de la operación de la PTAP, eran personas con una determinada experiencia laboral y donde es probable que la prestación del servicio se llevara a cabo de igual forma o aún mejor que como lo hace actualmente la empresa privada.

Al verse amenazados los puestos de trabajo, de la misma forma se vio amenazado el factor estabilidad laboral de los trabajadores oficiales, situación que generó un alto grado de preocupación en éstos. Como respuesta a ello, se realizó un esfuerzo, considerado casi como nulo, en el sentido de llevar a cabo la capacitación de los trabajadores oficiales, la cual es considerada como una tarea titánica por parte del Sindicato, puesto que la Administración Municipal dificulta la puesta en marcha de procesos educativos y de capacitación para los mismos. Por su parte, la labor de la organización sindical no ha sido tan efectiva en este sentido, pues la ejecución de esos procesos de capacitación impartidos en los trabajadores oficiales ha

sido llevada a cabo a partir de la inversión de recursos propios del mismo Sindicato. Por ello, se considera que durante el conflicto una característica del proceso fue el factor de la intransigencia por parte de la Administración Municipal, para llevar a cabo el proceso de negociación del pliego de peticiones. Por esta razón, hubo muchos puntos establecidos en la convención colectiva de trabajo que el Gobierno Municipal pretendió entrar a modificar y no precisamente con el objetivo de que ello representara logros o avances para los trabajadores oficiales, sino más bien que se trataba de disminuir los derechos y las reivindicaciones establecidas en la convención colectiva. En definitiva, lo que se pudo modificar fue relativamente poco y se consiguieron otros beneficios que fueron muy significativos para los trabajadores oficiales, a pesar de que se tuvieron que dejar los frentes de trabajo en mención. En este sentido, los trabajadores oficiales tenían a la ley en contra, ya que no pueden prestar labores de vigilancia, de manera que se dificultó el mantenimiento de esas condiciones en el tiempo. A partir de lo anterior, las preguntas que han marcado el curso de la presente investigación se han planteado de la siguiente manera: ¿Qué relaciones existen entre los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY? ¿Qué relaciones existen entre los mismos factores de sindicalismo en dichos trabajadores? ¿Qué relaciones existen entre los mismos factores de flexibilidad laboral en los mismos? ¿Qué relaciones existen entre las variables sociodemográficas en ellos? Por factores de sindicalismo se entienden aquéllos aspectos propios, observables, de las organizaciones sindicales que contribuyen a la consolidación o crisis de este tipo de movimientos. En lo que respecta a los factores de flexibilidad laboral, se entienden como aquéllos aspectos propios de las relaciones laborales que determinan las nuevas condiciones de trabajo.

De los anteriores cuestionamientos se desprenden los objetivos de la investigación, a saber:

1.1.1 Objetivo general.

- Identificar las relaciones que existen entre los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY.

1.1.2 Objetivos específicos.

- Identificar las relaciones que existen entre los factores de sindicalismo seleccionados (crisis general del movimiento obrero, cambios en la organización de producción y el trabajo,

derecho de los trabajadores, vinculación política del movimiento obrero y beneficios del movimiento obrero) en los trabajadores del STMY.

- Identificar las relaciones que existen entre los factores de flexibilidad laboral seleccionados (cambios en la organización y ejecución de labores), en los trabajadores del STMY.
- Identificar las relaciones que existen entre las variables sociodemográficas en los trabajadores del STMY.

1.2 Antecedentes bibliográficos.

1.2.1 La acción de carácter sindical vista como asociación de trabajadores.

Originados a partir de las revoluciones de finales del siglo XIX, los sindicatos pueden definirse generalmente como una asociación de carácter libre de trabajadores pertenecientes a la misma profesión, oficio, especialidad o áreas conexas, los cuales tienen por función, entre otras, las acciones de defensa y de conquista de los derechos de índole laboral, la representación de sus afiliados, el mejoramiento de sus condiciones en materia económica y laboral, vigilar lo que sucede con los contratos de trabajo, entre otros; todo ello mediante el establecimiento de los denominados pactos o convenciones colectivas de trabajo. Así, caracterizados por ser probablemente uno de los movimientos sociales con mayor representatividad, a la vez que estigmatizados, utilizados y confrontados por muchos actores y sectores de la sociedad, los sindicatos se destacan por haber atravesado distintos períodos de lucha, marcados por triunfos y fracasos, pretendiendo el cumplimiento de su función en la conquista de nuevos derechos y tratando de garantizar el respeto a las normas, llegando incluso a aportar cierto grado de estabilidad en las naciones donde se hallan⁵.

Así, teniendo en cuenta que el derecho a la libertad sindical se encuentra amparado por la ley, la convención colectiva de trabajo y los tratados internacionales, las organizaciones sindicales han buscado incentivar la afiliación de los trabajadores; sin embargo, su evidente debilitamiento guarda relación con el hecho de que éstos se han venido centrando más en sus propios intereses, dejando las preocupaciones colectivas relegadas a un segundo plano. Por esta razón, han considerado que lograr la mejora de las condiciones, entre ellas las laborales, y la

⁵ Villán, A. D., & Uribe, V. A. H. (2013). Cambios del sindicalismo en Colombia en las últimas dos décadas y retos frente a la globalización (págs. 24 -45) En Revista Hipótesis Libre. Cúcuta: Editorial Universidad Libre.

posibilidad de afrontar colectivamente los problemas, tales como el desconocimiento a lo estipulado en las normas, determinadas actitudes empresariales, la incertidumbre laboral o las propuestas poco atractivas, etc., son factores determinantes que tienen incidencia en los trabajadores al momento de tomar la decisión por integrarse a una organización sindical. Por tal razón y a pesar de la opción que normalmente tienen los trabajadores de hacer uso o no del derecho a la libertad de asociación, en algunos casos es posible evidenciar que la afiliación sindical es pretendida como una condición de obligatorio cumplimiento, motivo por el cual dicha situación resalta la importancia de las organizaciones de trabajadores, generándose paralelamente críticas a los mismos. Al respecto, la decisión de muchos trabajadores que comienzan su vida laboral consiste en optar por una relación laboral con el empleador carente de intermediación sindical, presuntamente por el temor a las represalias que dicha vinculación podría acarrearles o porque sencillamente consideran que las condiciones que rodean su trabajo se encuentran en niveles deseables⁶.

En tal sentido, cuando se consideran las características sociodemográficas específicas de los miembros que han decidido sindicalizarse, se evidencia un descenso general en las tasas de sindicalización, especialmente en los países económica y socialmente desarrollados, pero esta situación también se evidencia en aquéllos que se encuentran en vías de desarrollo. La densidad sindical y sus tendencias se han evaluado en períodos recientes, evidenciándose que, en México, por ejemplo, hubo un declive en la densidad sindical, especialmente entre los años 1989 y 1996⁷.

Bajo estas circunstancias, las compañías transnacionales han obtenido grandes beneficios por parte de los Estados, tales como subsidios a las inversiones, exenciones fiscales, desregulación de los mercados, etc. Es a partir de dichos beneficios que el dominio económico de estas corporaciones, caracterizadas por estar organizadas operacionalmente en cadenas de valor, alcanza una cifra cercana al 80% del comercio, situación que conduce a los sindicatos a plantear nuevos enfoques que les permitan enfrentar eficazmente este poder. Esto no quiere decir que sea necesaria la creación de nuevas organizaciones sindicales, sino más bien que las que ya existen deben limitar o concentrar sus esfuerzos en aquellas empresas de determinadas cadenas de valor donde tienen influencia. Para los trabajadores, esta situación significa incertidumbre,

⁶ López Meneses, M. C. (2013). *Sindicalización: Afiliación automática. Análisis constitucional y laboral sobre su procedencia*. Santiago de Chile: Editorial Universidad Andrés Bello.

⁷ Martínez, R. Z. (2014). *Sindicalización en México durante el periodo 1984-2006* (págs. 35-53). México: Editorial Universidad del Mar.

posibles pérdidas del empleo y de ingresos. Por esta razón, se ha supuesto que a partir de la creación de un sistema de relaciones internacionales que logra superar al Estado, las corporaciones deciden invertir en los mercados laborales que han determinado explotar, motivo por el que las organizaciones sindicales, logrando también un enlace de carácter internacional, se ven en la necesidad de garantizar su poder a nivel local y nacional, accionando su control por medio de redes de extracción, producción, suministro, distribución y venta⁸.

En síntesis, se considera que a partir de la comparación de cifras de niveles de afiliación y debido a la fragmentación del mercado, la afiliación sindical de los trabajadores actualmente se encuentra en una situación de bajos niveles, siendo los servicios personales, los trabajos no cualificados, la dispersión de la plantilla, la subcontratación, etc., algunos de los aspectos que vienen a caracterizar las nuevas condiciones laborales⁹.

1.2.2 La flexibilidad como factor relevante de los cambios laborales.

Los cambios laborales en América Latina se han analizado a partir del surgimiento de los nuevos requerimientos económicos, es decir, aquellos que guardan relación con la empleabilidad de hombres y mujeres en la producción de bienes y servicios. Así, condicionadas especialmente por la competencia, las empresas llevan a cabo una estricta restricción del trabajo, ya que sus directivos implementan nuevas formas de eficiencia de los recursos y como consecuencia transmiten la incertidumbre empresarial sobre el factor humano, es decir, sobre los trabajadores. Desde los años 80 y 90, los derechos laborales y la base de la organización de los trabajadores sufrieron cierto debilitamiento, debido a la implementación de las innovaciones tecnológicas, así como a la organización productiva del siglo XXI y a los cambios efectuados en las condiciones laborales del siglo XIX¹⁰.

Por esta razón, la labor de reestructuración de los puestos de trabajo es considerada como una tendencia de carácter empresarial a nivel global, la cual se está encargando de llevar a cabo

⁸ Fichter, M. (2015). *Sindicalización dentro ya lo largo de las cadenas de valor*. Berlín: Editorial Fundación Friedrich Ebert.

⁹ Collado, M., & Molina, Ó. (2016). *La sindicalización del trabajo fragmentado. Estudio comparativo de la afiliación y acción sindical de CCOO en los sectores de servicios privados y servicios técnicos*. Barcelona: Editorial Universidad Autónoma.

¹⁰ Yáñez, S. (1999). *Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género*. En *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina* (págs. 97 - 110). Santiago de Chile: Editorial FLACSO.

la transformación de las economías y culturas en el plano local. Este proceso de reestructuración es puesto en marcha a través de la implementación de nuevas tecnologías, las cuales permiten aumentar los resultados de la productividad, al mismo tiempo que se les considera como responsables de la degradación del trabajo, al dejar a los trabajadores a expensas de las condiciones del mercado, el cual se ha encargado de llevar a cabo la variación del crecimiento del empleo. Este cambio viene impulsado, en gran manera, por causa del desarrollo de las economías industrializadas, las innovaciones tecnológicas presentes en el campo de la información, el proceso de liberalización del área comercial y la incidencia que han tenido los mercados financieros a nivel global. Como consecuencia de todo ello, se ha producido la reducción del empleo de carácter permanente y, a su vez, se presenta el crecimiento del denominado autoempleo. Así, al producirse el debilitamiento de la identidad laboral de los trabajadores, algunas consecuencias directas de esta situación, corresponden al surgimiento de organizaciones alternativas al trabajo, la afectación negativa de los niveles salariales, la disminución de la participación en los procesos productivos de los trabajadores que se encuentran en edad avanzada, etc.¹¹.

Además de lo anterior, las diferencias que se encuentran presentes en el marco político, las características del mercado laboral, la regulación de los contratos individuales de trabajo, la incidencia del proceso de la negociación colectiva en el bienestar de los trabajadores, etc., suelen considerarse como aspectos diferenciadores que también logran tener incidencia en los cambios dados en el nivel laboral. Por ejemplo, el marco político aplicado en España corresponde a la Estrategia Europea de Empleo. Por otra parte, en el caso del Perú, la informalidad se ha convertido en un factor que causa dificultad en lo referente a la contratación individual de trabajadores y también se observa que, en este país, el proceso de negociación colectiva se caracteriza por ser menos fuerte¹².

Al mismo tiempo, muchas de estas transformaciones en el campo del trabajo, han tenido una incidencia notoria en el papel que desempeñan los profesionales en el mercado laboral, el cual se ha encargado del establecimiento de las competencias determinantes en el proceso de organización del trabajo, a su vez que se propone resaltar la importancia que tiene la formación a

¹¹ Carnoy, M., & Alborés, J. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza Editorial.

¹² Quiñones, S. A. (2012). *La flexibilidad laboral en España y Perú: análisis de ciertos aspectos diferenciadores* (págs. 309-334). Perú: Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

nivel profesional en lo concerniente a la inserción laboral. De dicho mercado se supone se desprende el establecimiento de los niveles salariales, así como los cambios surgidos en términos económicos, el desempeño de la acción empresarial, la definición que forjan los empleadores sobre el concepto del trabajo, etc., razón por la cual los factores “conocimiento” y “capital” se vienen considerando actualmente como el conjunto principal de elementos que hacen parte de los cambios económicos a nivel global¹³.

En síntesis, puede plantearse que los cambios que se han venido presentado en el campo del trabajo, han repercutido de manera significativa en la determinación de la calidad de vida de los trabajadores, razón por la cual se considera que aspectos como el salario derivado de la jornada laboral de ocho horas, puedan considerarse como factores de índole emocional, los cuales se han discutido en términos de rentabilidad, sostenibilidad empresarial y justicia laboral

¹⁴.

1.3 Justificación.

El tema del sindicalismo, como objeto de estudio, se considera importante en la presente investigación, en la medida en que se entiende que las organizaciones sindicales se han ido transformando, se asociaciones mutuales a sindicatos. En este sentido, guardan relación con la liberalización política que pretendió garantizar nuevas opciones a las organizaciones obreras. Por su parte, el tema de la flexibilidad laboral, como objeto de estudio, cobra importancia en la presente investigación, en la medida en que se entiende que las reformas de mercado fueron una causa para que el movimiento obrero asumiera una actitud de resistencia. En este sentido, la liberalización económica produjo el debilitamiento de las organizaciones obreras, en cuanto a su poder de negociación sindical. Metodológicamente la presente investigación es importante en la medida en que se tiene en cuenta que se ha diseñado un instrumento o cuestionario que pretendió relacionar las variables sociodemográficas y los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, permitiendo, de esta manera, aportar a la comprensión de dicha problemática. En general, los resultados del presente estudio permiten identificar las relaciones, efectivas, que existen entre esas variables y esos factores en mención, de tal forma que los

¹³ Lárraga, D. M. L. (2013). *Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral*. España: Editorial Palibrio.

¹⁴ Restrepo, P. L. (2014). *La flexibilidad laboral y el salario emocional* (págs. 34-68). Bogotá: Editorial AGLALA.

trabajadores oficiales del STMY implicados en ese conflicto, puedan fijar su atención en aspectos claves del mismo.

1.4 Alcances y limitaciones.

En cuanto a los alcances de la presente investigación, puede decirse que se realizó teniendo en cuenta como grupo social de interés a los trabajadores oficiales del STMY, a los cuales se les aplicó un cuestionario que evalúa las relaciones que existen entre las variables sociodemográficas y los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral, esto, en distintos lugares, tanto en la sede de la organización sindical, como en algunos establecimientos o instituciones públicas donde éstos ejercen sus labores. Por su parte, en cuanto al alcance temporal del estudio, puede decirse que su proceso comprendió los últimos meses del año 2017 y los primeros del año 2018.

Ya en lo relacionado con las limitaciones encontradas en el proceso de investigación, puede decirse que ésta se concentró en dichos trabajadores oficiales y que no tuvo en cuenta a los de otra denominación (contratistas, nombrados en provisionalidad, de carrera administrativa, etc.), debido a las características del tema de interés desarrollado. Así, en cuanto a los recursos empleados en el proceso de recolección de la información, estos correspondieron exclusivamente a la aplicación del cuestionario, el cual comprende las variables sociodemográficas y los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en dicho grupo de trabajadores oficiales. Puede decirse que una dificultad que se presentó en el desarrollo de este trabajo, consistió en que se debió acudir a distintos lugares de trabajo para aplicar el cuestionario, de tal manera que, en algunos casos, el desplazamiento a esos sitios presentó algunos inconvenientes que finalmente se pudieron solventar. Por último, puede decirse que a algunos trabajadores oficiales la petición de colaborar con el desarrollo del trabajo les causó cierta sorpresa, desinterés o desconfianza; no obstante, la dirección de la organización sindical facilitó la aplicación de los mismos, otorgando los permisos.

1.5 Definición de variables.

1.5.1 Definición conceptual.

1.5.1.1 Sindicalismo.

Según la definición conceptual del sindicalismo expuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), puede entenderse que consiste en determinadas acciones amparadas por el derecho de sindicación y constitución de organizaciones sindicales, de empleadores y de trabajadores, más específicamente, como acciones consideradas como necesarias para llevar a cabo la consolidación del proceso de negociación colectiva, por una parte, y del diálogo a nivel social, por la otra (OIT, Constitución de la OIT, 1919; Declaración de Filadelfia de la OIT, 1944; Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998).

1.5.1.2 Flexibilidad laboral.

Por su parte, la condición de flexibilidad laboral puede definirse como la capacidad para llevar a cabo, con escasas o casi nulas restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura, funciones y costos del factor trabajo utilizado en el proceso productivo. De esta manera, se entiende que con la flexibilidad laboral se trata de facilitar determinadas adaptaciones, relativamente rápidas, de los factores empleo y salarios, frente a alteraciones de tipo coyuntural o estructural en el plano económico¹⁵.

1.5.2 Definición operacional

Los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral que se han considerado en la presente investigación, fueron medidos por medio de un cuestionario, que comprende, además, las variables sociodemográficas correspondientes. En el capítulo sobre metodología (Capítulo III), se expone con mayor detalle este proceso.

¹⁵ Palacio, J. y C. Álvarez (2004). *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. España: Editorial Akal Economía Actual.

Capítulo II. Marco teórico

2.1 Marco histórico.

2.1.1 Evolución del sindicalismo en América Latina.

La historia del sindicalismo en América Latina, comprendida especialmente durante el transcurso del siglo XX, se caracterizó por la labor que llevaron a cabo los trabajadores de los distintos países que se destacan por tener cierto grado de industrialización; y en algunos otros países, en donde la presencia de las organizaciones sindicales no fue muy evidente, la labor consistió en lograr establecer una organización estable y, a su vez, perdurable, en medio de unas condiciones determinadas que dificultaban el desarrollo de su acción. Dichas condiciones se caracterizaron por guardar cierta relación directa con los procesos de implementación generalizada de distintas reformas estructurales de mercado, las cuales trajeron consigo una serie de desafíos para el movimiento obrero, todo ello con el propósito de profundizar el proceso de democratización del Estado que, como consecuencia, produjo una importante reducción de la movilización obrera cuando se daba la finalización del período denominado transitorio de dicho proceso¹⁶.

De esta forma, se considera que, durante el transcurso de la primera mitad del siglo XX, las organizaciones sindicales comenzaron sus labores bajo la forma de asociaciones mutualistas, las cuales luego se transformaron en los hoy conocidos sindicatos. Este proceso de transformación se debió, entre otras causas, gracias al proceso de liberalización de índole política que se encargó de garantizar, para los trabajadores a nivel general, la configuración de nuevas opciones de plantear el tema de la organización obrera. Así, se presentaron nuevas formas de organización obrera, tales como la Casa del Obrero Mundial en México, la cual conformó Batallones Rojos durante el proceso revolucionario llevado a cabo en ese país. Otro caso que puede mencionarse es el que se presentó aproximadamente una década más tarde, cuando Juan Perón, asignado como secretario de Trabajo de Argentina, se encargó de incentivar la construcción de una determinada plataforma de apoyo a nivel político, a través de una coalición

¹⁶ Murillo, M. V. (2001). *La encrucijada del sindicalismo latinoamericano. Política y gobierno* (págs. 315-346). México: Editorial Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE).

que involucraba a ciertos líderes obreros que tenían una postura opuesta al estilo hostil del manejo del Gobierno.

En este sentido, a pesar del papel predominante que tuvo el movimiento obrero en cuanto a la implementación de determinadas estrategias en el plano político, se evidenció un cambio relacionado con el grado de efectividad que pudieran tener las mismas, variación ocasionada por la definición del tipo de alianzas que se lograron establecer con ciertos partidos políticos, dado el fortalecimiento de las organizaciones obreras y el poder obtenido por dichos partidos. Esta variación ocurre en medio del proceso de implementación de las medidas de carácter proteccionista, comercial y político llevadas a cabo por los gobiernos latinoamericanos, es decir, ocurrió cuando comenzó el proceso de construcción de determinadas condiciones que se encargarían de impulsar el desarrollo del sector industrial a nivel nacional, mucho antes de la puesta en marcha del proceso de sustitución de las importaciones debido a ese desarrollo, y mucho antes de que el proceso de intervención del aparato estatal se estableciera como una política de orden público¹⁷.

En este panorama, la preocupación de los gobiernos se incrementó, pues la sindicalización de los trabajadores y los conflictos laborales dieron cuenta de la importancia electoral que tenía la organización obrera, razón por la cual se llevaron a cabo múltiples regulaciones gubernamentales sobre el mercado de trabajo, en tanto no había pactos evidentes con el sindicalismo. Fueron pocos los casos donde la ubicación, en términos productivos de algunos sindicatos, condujo al desarrollo de estrategias económicas y políticas del movimiento, ya que, en general, las organizaciones sindicales se caracterizaron por mantener estrategias de esta índole demasiado débiles en el contexto de las empresas.

En la segunda mitad del siglo XX, la expansión de muchos regímenes autoritarios en la región, tuvo como objetivo lograr el debilitamiento de la identidad política alcanzada por el movimiento sindical obrero, razón por la cual tempranamente se recurrió a la movilización sindical que pretendió hacer frente a dicho autoritarismo. Como consecuencia, y en vista de que el ambiente político impulsó la acción proteccionista e interventora del Estado, orientando su

¹⁷ Sigal, S., & Torre, J. C. (1979). *Una reflexión en torno a los movimientos laborales en América Latina*. En *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*, (págs. 139-150). México: Editorial Colegio de México.

acción hacia éste, las organizaciones sindicales de América Latina ingresaron en un fuerte proceso de politización¹⁸.

Más adelante, alrededor de los años ochenta, y debido a la crisis causada por la deuda y a la recesión de este período, se desencadenó en la región un proceso consistente en la liberalización económica, la cual confrontó seriamente la efectividad de las estrategias políticas establecidas por el movimiento sindical, gracias a su poder de negociación de carácter industrial. Por otra parte, para esta época y en los países donde el capital era mínimo, se despertó el sentimiento de inseguridad laboral en los trabajadores, debido al incremento de las variaciones financieras y a la estimulación de la competencia, causados por la movilidad de capital que atrajo nuevas inversiones caracterizadas por menores costos laborales.

De manera específica, una consecuencia que trajo consigo la liberalización económica y la transformación del Estado, se dio especialmente en el sector de los trabajadores formales, los cuales eran considerados como los más aptos para la sindicalización. Más directamente, se trató del incremento de la incertidumbre de estos trabajadores, por causa de las reformas implementadas, acerca de su devenir en el mercado de trabajo, particularmente aquéllos pertenecientes al sector público y a otros sectores que se encontraban en estado de protección que, como ya se dijo, eran los más propensos a sindicalizarse¹⁹.

Es preciso notar que los cambios producidos en las organizaciones sindicales pertenecientes a América Latina, guarda relación con la variedad del factor de la sindicalización en los trabajadores asalariados que comprenden el sector formal. En síntesis, las reformas de mercado que se llevaron a cabo, plantearon nuevos desafíos para los trabajadores de la región. No obstante, a pesar de que el proceso de liberalización económica y la reforma del Estado llevados a cabo, implicaron cambios en la institucionalidad, la apertura económica se consideró aún como una oportunidad para que las estrategias políticas y el acceso al gobierno tuvieran un cierto grado de efectividad.

¹⁸ Cuevas, A. (1990). *Sindicato y poder en América Latina. Modelos y tendencias del sindicalismo latinoamericano*. Madrid: Alianza Editorial.

¹⁹ Jelin, E. (1976). *Orientaciones e ideologías obreras en América Latina*. Buenos Aires: Editorial CLACSO.

2.1.2 Incidencia de la flexibilidad laboral en el movimiento sindical latinoamericano.

Por su parte, la reacción que tuvo el movimiento obrero al momento de darse la liberalización económica, fue diversa, pero guarda relación, en todo caso, con la herencia de las anteriores estrategias políticas implementadas. De esta manera, las organizaciones de trabajadores se vieron en la necesidad de enfrentar, de forma similar, estos desafíos o consecuencias de las reformas de mercado, razón por la cual la fidelidad partidaria o la oposición al gobierno guardó relación con dicha postura reaccionaria ante esas reformas. Así, entre 1988 y 2000, se llevaron a cabo varias discusiones y propuestas en torno a la posibilidad de reformar las regulaciones de la organización de los trabajadores y de la negociación colectiva²⁰.

Ante esta situación, los gobiernos que no tuvieron o conservaron el apoyo del movimiento obrero, tuvieron que enfrentar una acción de resistencia mayor ante las reformas de mercado, llevada a cabo por parte de las organizaciones sindicales que no tenían su confianza. De esta forma, la relación establecida entre los sindicatos y los gobiernos, estuvo mediada por la fidelidad de partido, la competencia por asumir una posición de liderazgo y la misma competencia llevada a cabo entre las organizaciones sindicales. En este sentido, el proceso de liberalización económica acentuó la competencia que se dio entre los sindicatos y conllevó a la fragmentación de esas organizaciones, además del debilitamiento de la negociación sindical cuando se trataba conseguir beneficios a partir de su apoyo a los partidos oficiales.

De esta manera, la relación que alguna vez tuvieron los sindicatos con los gobiernos se caracterizó por un cierto grado de lealtad partidaria, además por la competencia entre algunos partidos por obtener el liderazgo y por la misma competencia que se dio entre las organizaciones sindicales, todo ello en el contexto de la liberalización económica. Hay que aclarar, no obstante, que dicha competencia entre los partidos políticos por hacerse del liderazgo, por una parte, y la competencia entre las mismas organizaciones sindicales con el fin de establecer alianzas que les representaran ciertos beneficios, por otro, no siempre se dio en términos independientes²¹.

La recesión económica que caracterizó la década de los ochenta, planteó que simultáneamente las reformas de mercado y el proceso de democratización tuvieran consecuencias de índole política bastante considerables, puesto que la ciudadanía reivindicaba el

²⁰ Frías, P. (1989). *El movimiento sindical chileno en la lucha por la democracia, 1973-1988*. Texas: Editorial PET.

²¹ Murillo, M. V. (2000). *Del populismo al neoliberalismo: sindicatos y reformas de mercado en América Latina*. En *Revista Desarrollo Económico*, (págs. 179-212). Buenos Aires: Editorial Universidad de Buenos Aires.

derecho a exigir del Estado la satisfacción de las necesidades básicas, pero al mismo tiempo se evidenció la incapacidad de éste para poder lograrlo. Dadas estas condiciones, se dio comienzo a un proceso de movilización de las organizaciones como los sindicatos, pero además participaron los distintos movimientos sociales, impulsados por la transición que significó la liberalización política, la cual marcaba irremediablemente el ocaso de los gobiernos de corte autoritario. Estas organizaciones se encargaron, en efecto, de colmar el vacío que dejaron los partidos políticos y, a su vez, llevaron a los dirigentes políticos a la negociación del proceso de liberalización, con el fin de que se redujera la acción movilizadora.

Poco a poco el proceso de liberalización política fue causando una afectación a nivel interno en las organizaciones sindicales, pues planteó nuevas opciones que tuvieron en cuenta los electores que habían establecido alianzas, lo cual, en últimas, propició las condiciones para que se democratizaran los sindicatos. Por esta razón, las acostumbradas estrategias políticas llevadas a cabo por los trabajadores perdieron efectividad, todo ello en tanto se daba la transición tanto de la economía como del sistema político hacia un modelo de apertura. No obstante, cabe destacar que las elecciones y las relaciones dadas en la industria cobraron mayor importancia al finalizar la transición, pues la movilización de los trabajadores y su influencia política afectaron, de alguna manera, el ritmo que llevaba esta etapa del proceso político y económico²².

A partir de la configuración de estas condiciones, una de las estrategias implementadas por el movimiento obrero, para hacer frente a la crisis, consistió en la formación de nuevas alianzas políticas y sociales, las cuales se caracterizaron por diferenciarse de las tradicionales lealtades partidarias, y que, además, fueron el factor motivador que les permitió a los trabajadores crear nuevos partidos políticos, al mismo tiempo que trataban de incidir en los sectores populares, específicamente en el sector informal. En este sentido, cabe notar que la reforma del ente estatal influenció en las nuevas alianzas, de tal manera que con ellas se buscó diferenciarse de las anteriormente establecidas con los partidos de corte populista.

De esta forma, otra estrategia que se implementó dentro del movimiento, tuvo que ver con el desarrollo de cierta autonomía en el orden organizacional. De esta manera, teniendo en cuenta la importancia de la participación industrial, la cual se ligaba a nuevas ideas de productividad y competitividad en las economías abiertas, se fueron adoptando formas

²² Torre, J. C. (1990). *La vieja guardia sindical y Perón: sobre los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: Editorial Universidad de Buenos Aires.

incipientes en su gran mayoría. Por esta y otras razones, los gobiernos que tomaron la decisión de liberalizar la economía, se plantearon como objetivo incremental el factor competitividad, por medio de la llamada desregulación del mercado de trabajo, por una parte, y la reducción de los costos laborales, por la otra, esto, a partir, especialmente, de la reducción de cargas sociales por parte del empleador²³.

Finalmente, el desarrollo de la competencia en las organizaciones sindicales, sumada a la rotación de dirigentes, se plantea que tuvo aspectos positivos y negativos, cuando se trata de entender la innovación estratégica del movimiento obrero. De esta manera, se puede concluir que el sindicalismo en América Latina se caracterizó por la adopción de determinadas estrategias políticas como respuesta a una serie de condiciones, en las que cobraban más importancia y eficacia que la acción llevada a cabo en el campo de las industrias.

2.2 Marco teórico.

2.2.1 Sindicalismo.

2.2.1.1 Crisis general del movimiento obrero.

Al igual que los estudios laborales, el movimiento obrero ha entrado en una crisis general, caracterizada por ser a largo plazo y estar relacionada con la globalización. A pesar de ello y como respuesta a este fenómeno, se ha considerado que dicho movimiento está resurgiendo, razón por la cual se espera una acción obrera masiva a nivel mundial. La factibilidad de esa posibilidad está basada en determinadas perspectivas teóricas, conceptuales y metodológicas con perspectiva mundial, con las que se pretende dar cuenta del presente y futuro del movimiento obrero²⁴.

En este sentido, la crisis del movimiento obrero se debe a la dinámica del capital productivo de finales del siglo XX, al configurarse un mercado unificador de los trabajadores en un contexto de competencia. El efecto de ello es el impacto indirecto en los trabajadores, siendo aquellos situados al sur los que afrontan mayor presión. Además, han incidido en esta crisis los cambios en la organización de la producción y del trabajo, pues las condiciones laborales del

²³ Zapata, F. (1986). *El conflicto sindical en América Latina* (págs. 624-626). México: Editorial El Colegio de México.

²⁴ Silver, B. J. (2005). *Fuerzas de trabajo: los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Baltimore: Ediciones AKAL.

movimiento están variando debido a la reubicación de las empresas a zonas de salarios mínimos. Los cambios en la organización de la producción se dan sobre los trabajadores en múltiples direcciones.

No obstante, a pesar de que se evidencian ciertas manifestaciones de trabajadores, en el siglo XXI se cuestiona el desarrollo de un fuerte movimiento obrero, es decir, la consolidación de una clase de iguales condiciones y problemas con la producción. Necesariamente estas condiciones no son favorables para los trabajadores, debido, entre otras causas, a la prevalencia de la desigualdad salarial. En todo caso, comprendiendo los lineamientos globalizadores determinados por los Estados poderosos, la clase trabajadora global puede enfrentar el nuevo orden laboral. Sin embargo, se considera que la defensa de los proyectos nacionales por parte de los trabajadores ha impedido su consolidación como clase internacional²⁵.

Además, se ha considerado que la globalización ha afectado el poder de negociación y de asociación de los trabajadores (habilidades, niveles de desempleo, fuentes de ingresos no salariales, etc.). Así, aumentando la acumulación mundial de capital, los cambios posfordistas en la organización productiva y laboral, han afectado el poder de negociación en el lugar de trabajo²⁶.

Por otra parte, se ha observado que el lugar de la fuerza laboral es el lugar de la producción, el cual está condicionado por la creación y dinámica del mercado. Desde este punto de vista, con la desregulación de los mercados desde el siglo XX, se acentúa el trabajo como una mercancía, provocando que el establecimiento de las organizaciones se debilite, lo cual complica el sustento laboral. A pesar de ello, esta situación incentiva el poder obrero, visión criticada por su generalidad, pues supone como necesaria la conciencia de clase y el comienzo de un proceso revolucionario. Debido a que el cambio laboral es constante y afecta a los trabajadores, al mismo tiempo amplía las características de esta clase.

En cuanto al capitalismo, si se consideran sus limitaciones (espaciales y temporales) y sus contradicciones, se evidencia una crisis de rentabilidad y legitimidad como sistema. Por esta razón, se observa una distancia entre lo prometido por la globalización y su cumplimiento para garantizar dicha rentabilidad, lo cual produce un conflicto en la cobertura de los derechos de los

²⁵ Tronti, M. (2001). *Obreros y capital*. Madrid: Editorial Akal.

²⁶ Vernon, R. (1979). *La inversión internacional y el comercio internacional en el ciclo de productos*. En *Economía Del Cambio tecnológico* (págs. 408-427). México: Editorial Fondo de Cultura Económica.

trabajadores. A pesar de que se han excluido de los estudios laborales, pues se pensaba en un movimiento obrero indiferenciado, el establecimiento de límites puede darse en términos de raza, etnia, género, nacionalidad, etc. Sin embargo, la frontera entre trabajadores y capital no es la única razón por la que se establezcan estos límites. En este sentido, se han presentado casos de trabajadores que, como los sudafricanos, han mantenido una identidad comunitaria en la lucha contra el Estado (colonial), siendo los resultados de esa limitación la segmentación de los mercados laborales, impulsada por el capital, la limitación ciudadana estatal y la identidad excluyente por los trabajadores²⁷.

2.2.1.2 Novedades de la globalización en el movimiento obrero.

De esta forma, las novedades de los cambios del movimiento obrero se presentan histórica y geográficamente, teniendo en cuenta el alcance actual de la globalización. Las migraciones de trabajadores dan cuenta de ello, lo cual es un indicio de la vinculación mundial y política del movimiento; sin embargo, y a pesar de que estos cambios son universales, algunos trabajadores viéndose afectados por ellos, los desconocen.

Generalmente, los cambios del movimiento obrero se han analizado sin tener en cuenta la relación tiempo – espacio, por lo que se deben considerar distintos casos. Así, en un contexto global, las limitaciones interpuestas por los trabajadores, el capital y el Estado, hacen pensar que lo local no incide en este nivel, pues se ha tomado el tiempo como variable y el espacio como invariable. Por esta razón, entendiendo mundialmente el cambio y prescindiendo de algunos temas laborales, se han tenido en cuenta mayormente los procesos estructurales antes que los culturales, esto es, el lenguaje simbólico de los trabajadores de ciertas regiones.

Teniendo en cuenta los conflictos laborales diferentes a las huelgas, recientemente se ha obtenido información sobre la interacción local del movimiento obrero. Por tanto, se recurre a datos geográficos y temporales más amplios, con el fin de diseñar índices de protesta social. No obstante, es necesario comparar las características de los conflictos con otras fuentes, para considerar la fiabilidad de los datos, razón por la cual hace falta información al respecto²⁸.

²⁷ Wallerstein, I. M. (1979). *El moderno sistema mundial: la agricultura capitalista y los orígenes de la economía europea en el siglo XVI*. Madrid: Editorial Siglo XXI.

²⁸ Tarrow, S. G. (2004). *El poder en movimiento: los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Madrid: Editorial Alianza.

En síntesis, al aumentar los beneficios en nuevos lugares y cambiando el proceso laboral en nuevas industrias y líneas productivas de menor competencia, la dinámica del capital plantea soluciones de rentabilidad y disminuye la crisis del movimiento obrero. Así, la acumulación financiera incide en los conflictos laborales mundiales, produciendo cambios espaciales, tecnológicos y organizativos.

2.2.2 Flexibilidad laboral.

2.2.2.1 Incidencia general de la flexibilidad en el ámbito laboral.

La flexibilidad como estrategia política y económica ha incidido sobre el trabajo, debido a la alta competitividad y como consecuencia de las transformaciones nacionales y mundiales en la organización del trabajo. Evidencia de ello se puede apreciar en las exigencias de los consumidores y la revolución tecnológica en las empresas y en las estrategias de oferta, dados los planes de oferta y demanda de bienes del mercado laboral. En este sentido, los actuales consumidores demandan detalladamente sus necesidades, solicitando modificaciones que cumplan sus expectativas²⁹.

De igual manera, los cambios en el trabajo han incidido en la forma como los trabajadores ejecutan sus labores, ya que, al intervenir social y económicamente, se ha venido cuestionando el empleo estable del Estado de bienestar.

Debido a la disminución de la rigidez del mercado, se evidencia un cambio en la forma de producción taylorista – fordista, es decir, en la organización del trabajo. Varias explicaciones apuntan a la crisis de la forma tradicional de producción capitalista, de donde han surgido nuevas estrategias empresariales con el fin de alcanzar nuevos mercados, instalar filiales y producir bienes de bajo costo para exportar a lugares de mayor poder adquisitivo. Por tal razón, la producción se especializa en mercados limitados o personalizados, respondiendo a la incertidumbre empresarial causada por la forma común de producción. Como consecuencia, los trabajadores y sindicatos deben enfrentar la inseguridad salarial, laboral, de condiciones, de estabilidad, etc.³⁰.

²⁹ Miguélez, F. (2004). *La flexibilidad laboral*. En *Revista Trabajo*, 13. España: Editorial Universidad de Huelva.

³⁰ Artiles, A. M. (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales: estrategias empresariales y acción sindical*. Madrid: Editorial Consejo Económico y Social (CES).

2.2.2.2 Evidencia de la flexibilidad al interior de las empresas.

A pesar de que los salarios se han mantenido en niveles aceptables, se han disminuido al mismo tiempo que se reduce la jornada de trabajo. Para contrarrestar esta dificultad, el papel de los sindicatos ha sido determinante, pues ha incidido para que las empresas consideren la flexibilidad en los factores de estabilidad (ritmo, intensidad y calificación)³¹.

Así, al requerir la fuerza laboral para un tiempo determinado y a bajo costo, las empresas evidencian internamente los cambios en las características del empleo, como la duración o los contratos definidos de trabajo.

En síntesis, ampliando su campo de acción y minimizando el riesgo, las empresas buscan garantizar la seguridad al explotar la fuerza laboral. En este sentido, buscan obtener el mayor beneficio a partir del incremento del uso de trabajadores y trabajo, solucionándose la inseguridad empresarial, mercantil y tecnológica³².

2.3 Hipótesis.

2.3.1 Hipótesis general.

- Existen relaciones entre los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY.

2.3.2 Hipótesis específicas.

- Existen relaciones entre los mismos factores de sindicalismo en los trabajadores oficiales del STMY.
- Existen relaciones entre los mismos factores de flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY.
- Existen relaciones entre las variables sociodemográficas en los trabajadores oficiales del STMY.

³¹ Alonso, L. E. (2001). El discurso de la globalización y la nueva desigualdad regional. En L. E. Alonso, *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil* (págs. 17-30). España: Editorial Fundamentos.

³² Bennett, 1997

Capítulo III. Metodología

3.1 Tipo de investigación.

La presente investigación corresponde al carácter descriptivo – correlacional, es decir, se preocupó por identificar las relaciones que existen entre los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY. En este sentido, se puede decir que se trata de una investigación de tipo básica, ya que se ha determinado describir la forma en que se han presentado dichas relaciones de esos factores en dichos trabajadores.

3.2 Diseño de investigación.

Para lograr el objetivo de la presente investigación, es decir, identificar las relaciones que existen entre los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY, se ha planteado un diseño de carácter no experimental. De esta manera, la investigación se puede considerar de tipo transversal, ya que, para la toma de la muestra, este efecto se llevó a cabo en un momento determinado, de aproximadamente un mes, por medio de la aplicación de un cuestionario, el cual comprendía una pregunta por cada factor de sindicalismo y flexibilidad laboral, así como una pregunta por cada variable sociodemográfica.

3.3 Población.

El cuestionario acerca de las variables sociodemográficas y de los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY, se aplicó a una muestra del conjunto de trabajadores oficiales del STMY, equivalentes a doscientos treinta y ocho trabajadores oficiales, los cuales llevan a cabo labores de mantenimiento de la obra pública en distinta dependencias e instituciones de educación pública, entre otras. Además, se consideran como parte de la población, aquéllos trabajadores que se encuentran entre los veinticinco y sesenta y cinco años de edad, de ambos sexos y que llevan laborando en el Municipio entre cinco y más de diez años. La razón de esto es que estos son los rangos de edad mínima que garantizan que el trabajador oficial encuestado vivió la problemática estudiada. En el caso de la presente investigación, puede considerarse como universo al conjunto total de trabajadores oficiales pertenecientes al Municipio de Yumbo, el cual equivale a doscientos cuarenta y cinco (245) trabajadores.

3.4 Muestra.

La muestra, es decir, la cantidad exacta de trabajadores oficiales del STMY a los que se les aplicó el cuestionario sobre las variables sociodemográficas y sobre los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral y cuyos resultados serán generalizables para toda la población, se sacó a partir de la aplicación de la siguiente fórmula estadística, donde “N” es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados), “k” es una constante que depende del nivel de confianza asignado y que indica el nivel de probabilidad de que los resultados de la presente investigación sean ciertos que, para este caso, corresponde a dos punto cincuenta y ocho (2,58) y un nivel de confianza del noventa y nueve por ciento (99%), “e” es el error muestral deseado, es decir, la diferencia que puede haber entre el resultado obtenido de la muestra de la población y el que se obtendría del total de la misma, “p” es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio (trabajadores oficiales sindicalizados, de ambos sexos, etc.), es decir, $p = q = 0.5$, “q” es la proporción de individuos que no poseen esta característica, es decir, es $1 - p$ y “n” es el tamaño de la muestra (número de encuestas que se van a realizar):

$$n = \frac{k^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(e^2 \cdot (N-1)) + k^2 \cdot p \cdot q}$$

De esta forma, el número exacto de trabajadores oficiales del STMY a los que se les aplicó el cuestionario, corresponde a 57 trabajadores. Nota: Para una muestra que permita generalizar los resultados al resto de la población objeto de estudio, de manera más exacta, es necesario considerar un nivel de confianza del 95%, lo que significa una muestra aproximada de 148 trabajadores a encuestar, esto, con un margen de error del 5%.

3.5 Muestreo.

El tipo de muestreo empleado en la presente investigación corresponde al probabilístico, ya que las muestras fueron tomadas en medio de un proceso que brindó a todos los trabajadores oficiales del STMY, las mismas oportunidades de ser seleccionados para la aplicación del cuestionario. En este sentido, se utilizó el método de la aleatorización para la toma de la muestra,

con el objetivo de disminuir el sesgo de la misma y, además, para que fuera representativa a toda la población de los trabajadores oficiales del STMY.

3.6 Criterios de inclusión y exclusión.

Los criterios de inclusión tenidos en cuenta para la toma de la muestra, en la presente investigación, corresponden a los trabajadores oficiales del STMY que tengan entre veinticinco y sesenta y cinco años de edad, de sexo tanto masculino como femenino, que lleven trabajando para dicho Municipio de Yumbo como mínimo siete años, que lleven de pertenecer a la organización sindical como mínimo siete años, que residan en el Municipio de Yumbo, de diferente profesión o nivel educativo. Estos criterios garantizan que el trabajador oficial encuestado vivió o hizo parte de la problemática objeto de estudio.

En cuanto a los criterios de exclusión tenidos en cuenta, vale la pena mencionar que corresponden a los trabajadores oficiales del STMY que en el momento de la toma de la muestra se encontraban de vacaciones, de licencia o de permiso. También se excluyeron a aquéllos trabajadores que no quisieron participar del estudio, aquéllos que diligenciaron mal los cuestionarios (lo diligenciaron de forma incompleta, por ejemplo), los que tienen edades menores a los veinticinco y mayores a los sesenta y cinco años de edad, trabajadores oficiales que tengan menos de siete años trabajando en el Municipio de Yumbo e igualmente menos de siete años de afiliación al STMY, los trabajadores oficiales que de alguna manera invaliden la prueba, trabajadores oficiales que no deseen colaborar con la aplicación del cuestionario, personal que goza de licencia y vacaciones.

3.7 Descripción de los instrumentos.

Para el caso de la presente investigación, la toma de la muestra se llevó a cabo por medio de la aplicación de un cuestionario que indagó acerca de las variables sociodemográficas y de los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY. A continuación, se presenta la descripción de cada uno de los componentes del cuestionario.

3.7.1 Cuestionario de las variables sociodemográficas.

Para la recogida de los datos acerca de las variables sociodemográficas, se elaboró una pequeña ficha con cuatro preguntas referidas al sexo, la edad, el tiempo de servicio y el tiempo de afiliación sindical del trabajador oficial encuestado.

Tabla 1. Variables sociodemográficas

1. Sexo.	
Propósito de la escala.	Valorar el sexo del trabajador del STMY.
Tipo de pregunta.	Cerrada.
Propósito de la pregunta.	Conocer el sexo del trabajador del STMY.
Pregunta.	¿Cuál es su sexo?
Tipo de respuesta.	Única.
Tipo de escala.	Nominal.
• Masculino.	El trabajador oficial del STMY es de sexo masculino.
• Femenino.	El trabajador oficial del STMY es de sexo femenino.
2. Edad.	
Propósito de la escala.	Valorar la edad del trabajador oficial del STMY.
Tipo de pregunta.	Cerrada.
Propósito de la pregunta.	Conocer el rango de edad del trabajador oficial del STMY.
Pregunta.	¿Cuál es su edad?
Tipo de respuesta.	Única respuesta.
Tipo de escala.	Intervalo.
• Entre 25 y 35 años.	El trabajador oficial del STMY tiene entre 25 – 35 años de edad.
• Entre 36 y 45 años.	El trabajador oficial del STMY tiene entre 36 – 45 años de edad.
• Entre 46 y 55 años.	El trabajador oficial del STMY tiene entre 46 – 55 años de edad.
• Entre 56 y 65 años.	El trabajador oficial del STMY tiene entre 56 – 65 años de edad.
3. Tiempo de servicio.	
Propósito de la escala.	Valorar el tiempo de servicio del trabajador oficial del STMY.
Tipo de pregunta.	Cerrada.
Propósito de la pregunta.	Conocer el rango del tiempo de servicio del trabajador oficial del STMY.
Pregunta.	¿Cuánto tiempo de servicio lleva desempeñándose como trabajador oficial en el Municipio de Yumbo?
Tipo de respuesta.	Única respuesta.
Tipo de escala.	Intervalo.
• Entre 7 y 12 años.	El trabajador oficial del STMY tiene entre 7 – 12 años de servicio.
• Entre 13 y 18 años.	El trabajador oficial del STMY tiene entre 13 – 18 años de servicio.
• Entre 19 y 24 años.	El trabajador oficial del STMY tiene entre 19 – 24 años de servicio.
• Entre 25 años o más.	El trabajador oficial del STMY tiene entre 25 o más años de servicio.
4. Tiempo de afiliación sindical.	
Propósito de la escala.	Valorar el tiempo de afiliación sindical del trabajador oficial del STMY.
Tipo de pregunta.	Cerrada.
Propósito de la pregunta.	Conocer el rango del tiempo de afiliación sindical del trabajador oficial del STMY.
Pregunta.	¿Cuánto tiempo tiene de estar afiliado al STMY?
Tipo de respuesta.	Única respuesta.
Tipo de escala.	Intervalo.
• Entre 7 y 12 años.	El trabajador oficial del STMY tiene entre 7 – 12 años de afiliación sindical.

• Entre 13 y 18 años.	El trabajador oficial del STMY tiene entre 13 – 18 años de afiliación sindical.
• Entre 19 y 24 años.	El trabajador oficial del STMY tiene entre 19 – 24 años de afiliación sindical.
• Entre 25 años o más.	El trabajador oficial del STMY tiene entre 25 o más años de afiliación sindical.

Fuente: Elaboración propia.

3.7.2 Cuestionario de sindicalismo.

En esta parte del cuestionario se miden los factores de sindicalismo que incidieron en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia:

Tabla 2. Factores de sindicalismo

1. Crisis general del movimiento obrero.	
Propósito de la escala.	Valorar el factor crisis general del movimiento obrero en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.
Tipo de pregunta.	Cerrada.
Propósito de la pregunta.	Conocer la preocupación más importante de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.
Pregunta.	¿Cuál fue la preocupación más importante generada en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?
Tipo de respuesta.	Única respuesta.
Tipo de escala.	Nominal.
• La credibilidad del Sindicato.	Referida a la variación en los niveles de confianza depositados en el Sindicato.
• Las nuevas condiciones de la jornada laboral.	Referida a las dificultades de adaptación a las nuevas condiciones de la jornada laboral.
• Las nuevas condiciones laborales.	Referida a las dificultades de adaptación a las nuevas condiciones laborales.
• Las nuevas condiciones salariales.	Referida a las dificultades de adaptación a las nuevas condiciones salariales.
Otra (¿Cuál?).	Posibilidad de proponer una respuesta alternativa.
2. Resurgimiento del movimiento obrero.	
Propósito de la escala.	Valorar el factor resurgimiento del movimiento obrero en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.
Tipo de pregunta.	Cerrada.
Propósito de la pregunta.	Conocer la acción de protesta más importante llevada a cabo por los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.
Pregunta.	¿Cuál fue la acción de protesta más importante llevada a cabo por los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?
Tipo de respuesta.	Única respuesta.
Tipo de escala.	Nominal.

• La denuncia pública por los medios de comunicación.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la denuncia pública por los medios de comunicación fue la acción de protesta más importante.
• Las marchas.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que las marchas fueron la acción de protesta más importante.
• Los mítines.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que los mítines fueron la acción de protesta más importante.

Tabla 2. (Continuación).

• Los plantones.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que los plantones fueron la acción de protesta más importante.
• Otra (¿Cuál?).	Posibilidad de proponer una respuesta alternativa.
3. Cambios en la organización de la producción y el trabajo.	
Propósito de la escala.	Valorar el factor cambios en la organización de la producción y el trabajo en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.
Tipo de pregunta.	Cerrada.
Propósito de la pregunta.	Conocer la labor más importante a la que se podían dedicar los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.
Pregunta.	¿Cuál fue la labor más importante a la que se podían dedicar los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?
Tipo de respuesta.	Única respuesta.
Tipo de escala.	Nominal.
• La conserjería.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la conserjería fue la labor más importante.
• La construcción.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la construcción fue la labor más importante.
• El mantenimiento.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que el mantenimiento fue la labor más importante.
• La vigilancia (en otros turnos).	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la vigilancia (en otros turnos) fue la labor más importante.
• Otra (¿Cuál?).	Posibilidad de proponer una respuesta alternativa.
4. Poder de negociación del movimiento obrero.	
Propósito de la escala.	Valorar el factor poder de negociación del movimiento obrero en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.
Tipo de pregunta.	Cerrada.
Propósito de la pregunta.	Conocer la razón más importante que tuvo la Administración Municipal para que los trabajadores oficiales del STMY dejaran de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.
Pregunta.	¿Cuál fue la razón más importante que tuvo la Administración Municipal, para que los trabajadores oficiales del STMY, dejaran de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?
Tipo de respuesta.	Única respuesta.
Tipo de escala.	Nominal.
• Costos del servicio.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que los costos del servicio fue la razón más importante.
• Impedimento legal (por lo menos en el caso de la vigilancia).	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que el impedimento legal (por lo menos en el caso de la vigilancia) fue la razón más importante.
• Mejoramiento en la prestación del servicio.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que el mejoramiento en la prestación del servicio fue la razón más importante.

• Otra (¿Cuál?).	Posibilidad de proponer una respuesta alternativa.
5. Derechos de los trabajadores.	
Propósito de la escala.	Valorar el factor derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la percepción de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.

Tabla 2. (Continuación).

Tipo de pregunta.	Cerrada.
Propósito de la pregunta.	Conocer la percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a la razón más importante que tuvo la Administración Municipal para que dejaran de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.
Pregunta.	¿Cuál fue el aspecto del pliego de peticiones más importante, negociado por los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?
Tipo de respuesta.	Única respuesta.
Tipo de escala.	Nominal.
• Ambulancia.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la ambulancia fue el aspecto negociado más importante del pliego de peticiones.
• Bonificación de tres millones para cada trabajador oficial directamente afectado.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la bonificación de tres millones de pesos para cada trabajador oficial directamente afectado fue el aspecto negociado más importante del pliego de peticiones.
• Estabilidad laboral.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la estabilidad laboral fue el aspecto negociado más importante del pliego de peticiones.
• Incremento del rubro para las becas de educación superior (para trabajador y núcleo familiar).	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que el incremento del rubro para las becas de educación superior fue el aspecto negociado más importante del pliego de peticiones.
• Incremento del rubro para los préstamos de vivienda.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que el incremento del rubro para los préstamos de vivienda fue el aspecto negociado más importante del pliego de peticiones.
• Otra (¿Cuál?).	Posibilidad de proponer una respuesta alternativa.
6. Vinculación política del movimiento obrero.	
Propósito de la escala.	Valorar el factor vinculación política del movimiento obrero en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.
Tipo de pregunta.	Cerrada.
Propósito de la pregunta.	Conocer la percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a la diferencia más importante con los nuevos trabajadores que asumieron la operación de la PTAP y la realización del turno nocturno de vigilancia.
Pregunta.	¿Cuál era la diferencia más importante entre los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y los nuevos trabajadores que asumieron dichas labores?
Tipo de respuesta.	Única respuesta.
Tipo de escala.	Nominal.
• Estabilidad laboral.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la estabilidad laboral fue la diferencia más importante entre ellos y los nuevos trabajadores.
• Niveles salariales.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que los

	niveles salariales fueron la diferencia más importante entre ellos y los nuevos trabajadores.
• Organización sindical.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la organización sindical fue la diferencia más importante entre ellos y los nuevos trabajadores.

Tabla 2. (Continuación).

• Prestaciones sociales.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que las prestaciones sociales fueron la diferencia más importante entre ellos y los nuevos trabajadores.
• Otra (¿Cuál?).	Posibilidad de proponer una respuesta alternativa.
7. Beneficios del movimiento obrero.	
Propósito de la escala.	Valorar el factor beneficios del movimiento obrero en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.
Tipo de pregunta.	Cerrada.
Propósito de la pregunta.	Conocer el beneficio más importante que ofrecía el STMY a los trabajadores oficiales, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno.
Pregunta.	¿Cuál era el beneficio más importante que ofrecía el STMY para los trabajadores oficiales, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?
Tipo de respuesta.	Única respuesta.
Tipo de escala.	Nominal.
• Beneficios educativos.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que los beneficios educativos fue el beneficio más importante ofrecido por la organización.
• Estabilidad laboral.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la estabilidad laboral fue el beneficio más importante ofrecido por la organización.
• Prestaciones extralegales.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que las prestaciones extralegales fueron el beneficio más importante ofrecido por la organización.
• Otra (¿Cuál?).	Posibilidad de proponer una respuesta alternativa.

Fuente: Elaboración propia.

3.7.3 Cuestionario de flexibilidad laboral.

Esta parte del cuestionario mide los factores de flexibilidad laboral que inciden en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia:

Tabla 3. Factores de flexibilidad laboral

1. Competitividad laboral.	
Propósito de la escala.	Valorar el factor competitividad laboral en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.
Tipo de pregunta.	Cerrada.
Propósito de la pregunta.	Conocer la medida más importante que se debe tomar para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores oficiales del STMY.
Pregunta.	¿Cuál es la medida más importante que se debe tomar para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores oficiales del STMY?
Tipo de respuesta.	Única respuesta.
Tipo de escala.	Nominal.
• Dotación adecuada de herramientas y materiales de trabajo.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la dotación adecuada de herramientas y materiales de trabajo es la medida más importante.
• Erradicar la injerencia política en el favorecimiento laboral a algunos trabajadores.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que erradicar la injerencia política en el favorecimiento laboral a algunos trabajadores es la medida más importante.

Tabla 3. (Continuación).

<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad política (disposición de parte del Alcalde para optimizar y hacer más eficiente la labor realizada por los obreros). 	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la voluntad política (disposición de parte del Alcalde para optimizar y hacer más eficiente la labor realizada por los obreros) es la medida más importante.
<ul style="list-style-type: none"> • Otra (¿Cuál?). 	Posibilidad de proponer una respuesta alternativa.
2. Ejecución de labores.	
Propósito de la escala.	Valorar el factor ejecución de labores en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.
Tipo de pregunta.	Cerrada.
Propósito de la pregunta.	Conocer la labor más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY.
Pregunta.	¿Cuál es la labor más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY?
Tipo de respuesta.	Única respuesta.
Tipo de escala.	Nominal.
<ul style="list-style-type: none"> • La conserjería. 	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la conserjería es la labor más importante.
<ul style="list-style-type: none"> • El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales. 	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que las cuadrillas generales de mantenimiento y construcción es la labor más importante.
<ul style="list-style-type: none"> • La electricidad. 	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la electricidad es la labor más importante.
<ul style="list-style-type: none"> • La operación de maquinaria especial, (retro excavadoras, compactadores, buldóceres, moto niveladoras). 	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la operación de maquinaria especial (retro excavadoras, compactadores, buldóceres, moto niveladoras) es la labor más importante.
<ul style="list-style-type: none"> • La operación de maquinaria y equipo. 	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la operación de maquinaria y equipo es la labor más importante.
<ul style="list-style-type: none"> • La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m. 	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 a.m. a 10 p.m. es la labor más importante.
<ul style="list-style-type: none"> • Otra (¿Cuál?). 	Posibilidad de proponer una respuesta alternativa.
3. Cambios en la organización del trabajo.	
Propósito de la escala.	Valorar el factor cambios en la organización del trabajo en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.
Tipo de pregunta.	Cerrada.
Propósito de la pregunta.	Conocer la labor, llevada a cabo por los trabajadores oficiales del STMY, más propensa a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia.
Pregunta.	¿Cuál es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia?
Tipo de respuesta.	Única respuesta.
Tipo de escala.	Nominal.
<ul style="list-style-type: none"> • La conserjería. 	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la conserjería es la labor más propensa.

Tabla 3. (Continuación).

• El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que las cuadrillas generales de mantenimiento y construcción es la labor más propensa.
• La electricidad.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la electricidad es la labor más propensa.
• La operación de maquinaria especial, (retro excavadoras, compactadores, buldóceres, moto niveladoras).	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la operación de maquinaria especial (retro excavadoras, compactadores, buldóceres, moto niveladoras) es la labor más propensa.
• La operación de maquinaria y equipo.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la operación de maquinaria y equipo es la labor más propensa.
• La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.	Percepción de los trabajadores oficiales del STMY, respecto a que la vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 a.m. a 10 p.m. es la labor más propensa.
• Otra (¿Cuál?).	Posibilidad de proponer una respuesta alternativa.
4. Niveles salariales y jornada laboral.	
Propósito de la escala.	Valorar el factor niveles salariales y jornada laboral en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.
Tipo de pregunta.	Abierta.
Propósito de la pregunta.	Conocer la forma en la que se pueden mejorar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores oficiales del STMY.
Pregunta.	¿De qué forma se pueden mejorar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores oficiales del STMY?
Tipo de respuesta.	Respuesta abierta.
Tipo de escala.	Nominal.
Opciones de respuesta.	Respuesta abierta.
5. Inseguridad laboral.	
Propósito de la escala.	Valorar el factor inseguridad laboral en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.
Tipo de pregunta.	Abierta.
Propósito de la pregunta.	Conocer la acción más importante que pueden llevar a cabo los trabajadores oficiales del STMY para mantener su estabilidad laboral.
Pregunta.	¿Cuál es la acción más importante que pueden llevar a cabo los trabajadores oficiales del STMY para mantener su estabilidad laboral?
Tipo de respuesta.	Respuesta abierta.
Tipo de escala.	Nominal.
Opciones de respuesta.	Respuesta abierta.

Fuente: Elaboración propia.

3.8 Validez y confiabilidad.

El cuestionario sobre las variables sociodemográficas y los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral, se validó por medio de tres formatos, los cuales comprendieron los aspectos de bondad, referida al grado de efectividad de cada una de las preguntas para satisfacer el

objetivo de la evaluación; de claridad, referida al grado de sencillez y precisión de cada una de las preguntas, para satisfacer el objetivo de la evaluación (determina si la pregunta es comprensible y usa palabras que los sujetos a los que está dirigido podrían entenderlo); de estructura gramatical, referida al uso completo de los elementos básicos de una oración que presentan las preguntas para satisfacer el objetivo de la evaluación. Dichos formatos fueron diligenciados por tres expertos, los cuales dieron su opinión respecto de cada uno de los aspectos anteriormente mencionados.

Además, se llevó a cabo una prueba piloto de cada uno del cuestionario, aplicada a seis (6) trabajadores oficiales del STMY.

3.9 Procedimiento.

En la primera etapa de la presente investigación, se procedió a realizar la validez y confiabilidad de la prueba, es decir, sobre las variables sociodemográficas y los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY. Posteriormente, en la segunda etapa, se procedió a la consecución de la autorización respectiva para llevar a cabo la toma de la muestra. Más adelante, en los primeros meses del año 2018, se procedió a llegar a los puestos de trabajo de dichos trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión, con el propósito de brindarles información adecuada acerca del estudio: la razón de la investigación, los procedimientos a seguir y su consentimiento para participar del estudio. Luego, se pasó a leer las instrucciones a cada uno de ellos, en voz alta, y se garantizó su anonimato. Más adelante, se les repartieron las pruebas y en un promedio de quince a veinte minutos, en una sola sesión, los encuestados marcaron sus respuestas. Finalmente, se procedió a recoger el material.

La toma de la muestra tomó varios días y se utilizó la prueba de Chi cuadrado de Pearson para contrastar las hipótesis con el programa de Microsoft Office Excel, versión 2016.

3.10 Operacionalización de las variables.

Tabla 4. Operacionalización de las variables

Definición conceptual.	Definición operacional.	Factores.	Escala de medición.
Sindicalismo: Consiste en el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas sin autorización previa.	Esta variable fue medida a través de siete factores.	Crisis general del movimiento obrero, resurgimiento del movimiento obrero, cambios en la organización de la producción y el trabajo, poder de negociación del movimiento obrero, derechos de los trabajadores, vinculación política del movimiento obrero, beneficios del movimiento obrero.	Escala nominal.
Flexibilidad laboral: Consiste en desregular el mercado laboral con el objetivo de limitar las rigideces causantes de un alto índice de desempleo, así como de un sector informal creciente.	Esta variable fue medida a través de cinco factores.	Competitividad laboral, ejecución de labores, cambios en la organización del trabajo, niveles salariales y jornada laboral, inseguridad laboral.	Escala nominal.

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo IV. Resultados

4.1 Factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY.

Las relaciones de los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY, se han identificado de acuerdo a un procedimiento estadístico, denominado prueba Chi cuadrado. Por medio de ésta ha sido posible determinar si existe relación o no entre un factor de sindicalismo y un factor de flexibilidad laboral. En este sentido, para cada una de esas probables relaciones, se han establecido dos hipótesis, a saber, hipótesis nula, la cual quiere decir que entre ambos factores no existe relación, e hipótesis alterna, la cual quiere decir que entre ambos factores sí existe relación. Así, de acuerdo al resultado de la prueba Chi cuadrado de cada probable relación, se tiene en cuenta el valor de dicho resultado, y se compara con el valor crítico de la distribución Chi cuadrado, de donde, si éste primer valor es inferior a aquél otro, entonces se deduce que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, de otro modo, si dicho valor es superior al valor crítico de la distribución Chi cuadrado, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. La obtención del resultado de la prueba Chi cuadrado, para cada probable relación, se obtuvo a partir de los datos observados de cada uno de los factores, a partir de los cuales se obtuvieron los valores esperados de los mismos, para finalmente obtener así el valor de los grados de libertad, de tal forma que se pudiera constatar en la tabla de valores críticos de la distribución Chi cuadrado, si el resultado de dicha prueba estaba comprendido o no dentro de los límites establecidos. De ser así, como ya se dijo, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, y de suceder lo contrario, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Este procedimiento se llevó a cabo para constatar los objetivos planteados en la investigación. Ahora, para el presente caso, es decir, de las relaciones de los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral, se contó con 35 probables relaciones, las cuales fueron probadas por medio de dicho procedimiento o prueba Chi cuadrado. Es decir, se tomó el primer factor de sindicalismo y se asoció independientemente con cada uno de los cinco factores de flexibilidad laboral. Luego, se hizo este mismo procedimiento con los restantes seis factores de sindicalismo. De las mencionadas 35 probables relaciones entre los factores, se comprobó que, por medio de esta metodología, se aceptan solamente 5 relaciones, a saber: 1) Crisis general del movimiento obrero (sindicalismo) y cambios en la organización del trabajo

(flexibilidad laboral), 2) cambios en la organización de la producción y el trabajo (sindicalismo) y ejecución de labores (flexibilidad laboral), 3) derechos de los trabajadores (sindicalismo) y cambios en la organización del trabajo (flexibilidad laboral), 4) vinculación política del movimiento obrero (sindicalismo) y cambios en la organización del trabajo (flexibilidad laboral), y 5) beneficios del movimiento obrero (sindicalismo) y cambios en la organización del trabajo (flexibilidad laboral). De las restantes 30 probables relaciones, se comprobó que no existe relación entre esos factores, y, por lo tanto, se descartan del análisis. La tabla 5 presenta los resultados del procedimiento. Atendiendo al objetivo general planteado, a saber, **identificar las relaciones que existen entre los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY**, la presentación de los resultados y su respectivo análisis se centra únicamente en las relaciones constatadas, descartando las demás. No obstante, en los anexos se encontrará la data, la cual evidencia el comportamiento de la encuesta, es decir, de los factores, independientemente de si guardan relación entre sí. Por último, los gráficos se realizaron teniendo en cuenta los valores relativos de los factores (datos porcentuales), por ello, se presentan un gráfico por cada relación, el cual presenta la participación del primer factor según la participación o distribución del segundo factor en este primero. La tabla 5 presenta, además, los grados de libertad. El nivel de confianza corresponde al 99%, respectivamente.

Tabla 5. Factores de sindicalismo y flexibilidad laboral

Factores de sindicalismo y flexibilidad laboral / grados de libertad	Resultados de la prueba chi cuadrado	Valores críticos de la distribución chi cuadrado	Decisiones
Crisis general del movimiento obrero y competitividad laboral / 12.	14,63	26,217	Se acepta la hipótesis nula.
Crisis general del movimiento obrero y ejecución de labores / 16.	13,68	32	Se acepta la hipótesis nula.
Crisis general del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo / 16.	41,18	32	Se acepta la hipótesis alterna.
Crisis general del movimiento obrero y niveles salariales y jornada laboral / 20.	20,46	37,566	Se acepta la hipótesis nula.
Crisis general del movimiento obrero e inseguridad laboral / 20.	27,56	37,57	Se acepta la hipótesis nula.

Tabla 5. (Continuación).

Factores de sindicalismo y flexibilidad	Resultados de la	Valores críticos de la	Decisiones
---	------------------	------------------------	------------

laboral / grados de libertad	prueba chi cuadrado	distribución chi cuadrado	
Resurgimiento del movimiento obrero y competitividad laboral / 12.	9,18	26,217	Se acepta la hipótesis nula.
Resurgimiento del movimiento obrero y ejecución de labores / 16.	27,27	32	Se acepta la hipótesis nula.
Resurgimiento del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo / 16.	16,95	32	Se acepta la hipótesis nula.
Resurgimiento del movimiento obrero y niveles salariales y jornada laboral / 20.	14,92	37,566	Se acepta la hipótesis nula.
Resurgimiento del movimiento obrero e inseguridad laboral / 20.	16,35	37,57	Se acepta la hipótesis nula.
Cambios en la organización de la producción y el trabajo y competitividad laboral / 12.	14,58	26,217	Se acepta la hipótesis nula.
Cambios en la organización de la producción y el trabajo y ejecución de labores / 16.	37,20	32	Se acepta la hipótesis alterna.
Cambios en la organización de la producción y el trabajo y cambios en la organización del trabajo / 16.	12,33	32	Se acepta la hipótesis nula.
Cambios en la organización de la producción y el trabajo y niveles salariales y jornada laboral / 20.	18,40	37,566	Se acepta la hipótesis nula.
Cambios en la organización de la producción y el trabajo e inseguridad laboral / 20.	14,79	37,57	Se acepta la hipótesis nula.
Poder de negociación del movimiento obrero y competitividad laboral / 6.	4,52	16,812	Se acepta la hipótesis nula.
Poder de negociación del movimiento obrero y ejecución de labores / 8.	7,23	20,09	Se acepta la hipótesis nula.
Poder de negociación del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo / 8.	17,16	20,1	Se acepta la hipótesis nula.
Poder de negociación del movimiento obrero y niveles salariales y jornada laboral / 10.	9,76	23,209	Se acepta la hipótesis nula.
Poder de negociación del movimiento obrero e inseguridad laboral / 10.	14,94	23,21	Se acepta la hipótesis nula.
Derechos de los trabajadores y competitividad laboral / 9.	7,39	21,666	Se acepta la hipótesis nula.
Derechos de los trabajadores y ejecución de labores / 12.	12,34	26,22	Se acepta la hipótesis nula.

Tabla 5. (Continuación).

Derechos de los trabajadores y cambios en la organización del trabajo / 12.	27,92	26,22	Se acepta la hipótesis alterna.
Derechos de los trabajadores y niveles salariales y jornada laboral / 15.	15,84	30,578	Se acepta la hipótesis nula.
Derechos de los trabajadores e inseguridad laboral / 15.	8,94	30,58	Se acepta la hipótesis nula.
Vinculación política del movimiento obrero y competitividad laboral / 12.	13,01	26,217	Se acepta la hipótesis nula.
Vinculación política del movimiento obrero y ejecución de labores / 16.	27,55	32	Se acepta la hipótesis nula.
Vinculación política del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo / 16.	32,19	32	Se acepta la hipótesis alterna.
Vinculación política del movimiento obrero y niveles salariales y jornada laboral / 20.	16,11	37,566	Se acepta la hipótesis nula.
Vinculación política del movimiento obrero e inseguridad laboral / 20.	23,47	37,57	Se acepta la hipótesis nula.
Beneficios del movimiento obrero y competitividad laboral / 9.	8,25	21,666	Se acepta la hipótesis nula.
Beneficios del movimiento obrero y ejecución de labores / 12.	12,34	26,22	Se acepta la hipótesis nula.
Beneficios del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo / 12.	33,48	26,22	Se acepta la hipótesis alterna.
Beneficios del movimiento obrero y niveles salariales y jornada laboral / 15.	18,01	30,578	Se acepta la hipótesis nula.
Beneficios del movimiento obrero e inseguridad laboral / 15.	20,42	30,58	Se acepta la hipótesis nula.

Fuente: Elaboración propia.

4.1.1 Crisis general del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo.

El factor crisis general del movimiento obrero, comprendía la pregunta No. 5 del cuestionario, a saber, **¿cuál fue la preocupación más importante generada en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?** En este sentido, la tabla 6 y el gráfico 1 muestran que del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 49,1% contestó que las nuevas condiciones laborales fue la preocupación más importante, de los cuales el 40,4% considera que la conserjería es la labor más propensa a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia. Por su parte, el factor cambios en la

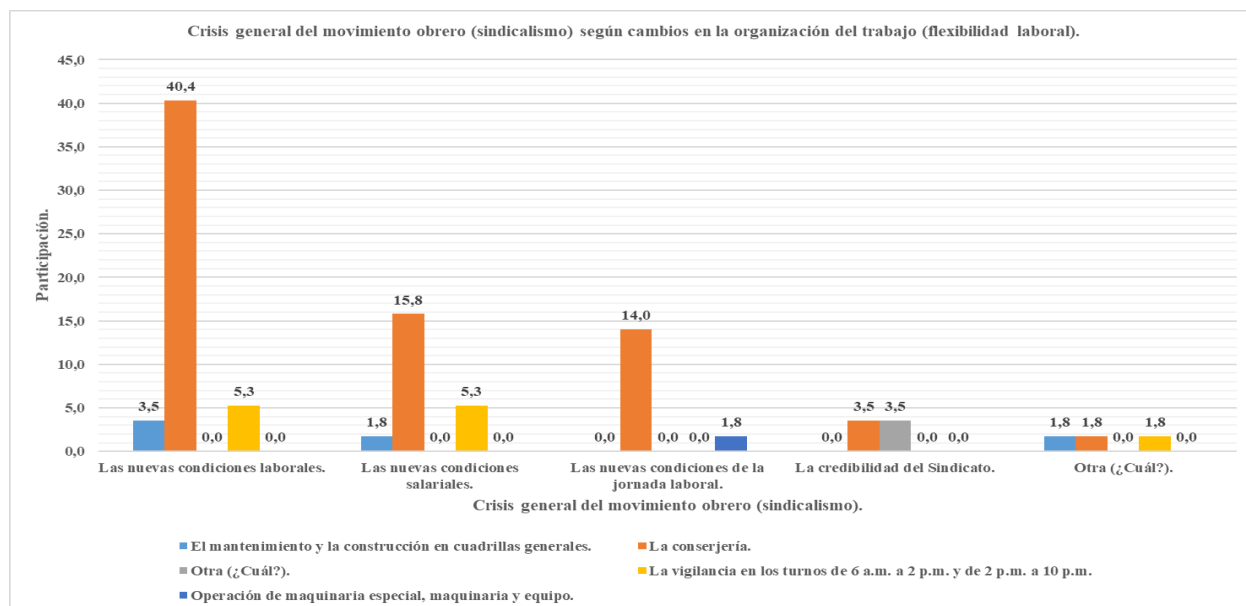
organización del trabajo, comprendía la pregunta No. 14 del cuestionario, a saber, **¿cuál es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia?** En este sentido, del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 75,4% contestó que la conserjería es la labor más propensa, de los cuales el 40,4% considera que las nuevas condiciones laborales fue la preocupación más importante de los trabajadores oficiales del STMY cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.

Tabla 6. Valores y prueba de crisis general del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo

Valores observados.						Valores esperados.						Prueba Chi cuadrado.						Valores relativos.										
Crisis general del movimiento obrero.	Cambios en la organización del					Total.	Cambios en la organización del					Total.	Cambios en la organización del trabajo.					Total.	Cambios en la organización del					Total.				
	El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.	La conserjería.	Otra (¿Cuál?).	La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.	Operación de maquinaria especial, maquinaria y equipo.		El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.	La conserjería.	Otra (¿Cuál?).	La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.	Operación de maquinaria especial, maquinaria y equipo.		El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.	La conserjería.	Otra Cual	La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.	Operación de Maquinaria especial, igualmente Maquinaria y equipo.		El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.	La conserjería.	Otra (¿Cuál?).	La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.	Operación de maquinaria especial, maquinaria y equipo.					
	Las nuevas condiciones laborales.	2	23		3			2,0	21,1	1,0	3,4		0,5	28	0,0	0,2	1,0		0,1	0,5	3,5	40,4	0,0		5,3	0,0	49,1	
	Las nuevas condiciones salariales.	1	9		3			0,9	9,8	0,5	1,6		0,2	13	0,0	0,1	0,5		1,2	0,2	1,8	15,8	0,0		5,3	0,0	22,8	
	Las nuevas condiciones de la jornada laboral.		8				1	9	0,6	6,8	0,3		1,1	0,2	9	0,6	0,2		0,3	1,1	4,5	0,0	14,0		0,0	0,0	1,8	15,8
	La credibilidad del Sindicato.		2	2				4	0,3	3,0	0,1		0,5	0,1	4	0,3	0,3		24,6	0,5	0,1	0,0	3,5		3,5	0,0	0,0	7,0
	Otra (¿Cuál?).	1	1		1			3	0,2	2,3	0,1		0,4	0,1	3	3,0	0,7		0,1	1,1	0,1	1,8	1,8		0,0	1,8	0,0	5,3
	Total.	4	43	2	7		1	57	4	43	2		7	1	57							7,0	75,4		3,5	12,3	1,8	100,0
													gl 16		41,18													
															32													
															9,18													

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1. Crisis general del movimiento obrero según cambios en la organización del trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Según la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Entidad Municipio de Yumbo y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo, para la vigencia 2013 – 2020, en el capítulo II, sobre estabilidad y régimen contractual, se establece en el punto de las relaciones obrero patronales, II.5, que el Municipio de Yumbo, en caso de no continuar prestando directamente los servicios de alcantarillado, acueducto y Planta de Tratamiento de Agua Potable (PTAP), se obliga para con el Sindicato de Trabajadores, a reubicar dentro de sus diferentes dependencias por conducto del Comité de Escalafón, a los trabajadores oficiales que se encontraban dedicados a estas labores y que no hayan cumplido los requisitos para su pensión y/o jubilación*. En este sentido, vale la pena preguntar ¿cuáles son las características o cuáles eran las características de las nuevas condiciones laborales de los trabajadores que dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia? Algunos de los trabajadores que estaban realizando esas labores, las cuales se desmontaron, hoy en día, están en las cuadrillas de mantenimiento y construcción, una parte. Otra parte de esos trabajadores están realizando labores de conserjería, y algunos de ellos también realizando labores en la parte de operar maquinaria

* Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Entidad Municipio de Yumbo y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo, vigencia 2013 – 2020, capítulo II, estabilidad y régimen contractual, punto II.5 sobre relaciones obrero – patronales (pág. 5).

pesada y volquetas, es decir, la maquinaria o el parque automotor que realiza el mantenimiento y la construcción. Las nuevas condiciones de trabajo, obviamente, difieren de las labores que realizaban los trabajadores en la vigilancia, ya que exigen mayor esfuerzo físico. No obstante, lo que se resalta es que se pasó de realizar una labor, en la vigilancia, que los ponía en riesgo porque atentaba contra la estabilidad laboral de los trabajadores oficiales, a realizar una labor donde no se corre ningún riesgo en la parte de la estabilidad. Es decir, todas esas nuevas labores o funciones que se empezaron a desempeñar por parte de los trabajadores oficiales que fueron removidos o cambiados, les permiten tener la tranquilidad de que no van a tener ningún inconveniente en la parte de la estabilidad. No obstante, en el punto II.6 del mismo capítulo en mención, se establece que el Municipio de Yumbo se obliga para con el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo, a elaborar documento de consulta a la Superintendencia de Servicios públicos, para dirimir la viabilidad legal de prestar o comisionar personal de los trabajadores oficiales, a la empresa de Servicios Públicos (ESPY), para la operación de la Planta de Tratamiento y distribución de agua potable³³.

En cuanto a las reivindicaciones económicas, prácticamente son las mismas, aunque hay que decir que hubo una disminución en los ingresos de los trabajadores. En otras palabras, se ha cambiado estabilidad por reivindicaciones económicas. En este sentido, y, teniendo en cuenta el punto II.7. del mencionado capítulo, se establece la no privatización de los servicios prestados actualmente por trabajadores oficiales, de donde el Municipio de Yumbo se obliga para con el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo, a no designar o contratar con empresas privadas la prestación de los servicios que queden establecidos en el escalafón de oficios y salarios, exceptuando los casos en los que el trabajador oficial no pueda cumplir con el objeto a contratar, sea por condiciones técnicas o la disposición de personal³⁴. Por esta razón, surge la pregunta ¿por qué se considera que la conserjería es la labor más propensa o el frente de trabajo más propenso a sufrir una problemática semejante a la de los trabajadores de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia? Esto se debe a lo que está establecido legalmente, es indudable. Lo que dice la ley³⁵ es muy claro respecto a cuáles son las labores que deben realizar los trabajadores oficiales. Si se realizan labores por fuera de lo que dice la ley, obviamente, estas labores corresponden a otro sector de trabajadores que hay dentro del servicio

³³ *Ibíd.*, p. 6.

³⁴ *Ibíd.*,

³⁵ Decreto 1848 de 1968 del 04 de noviembre.

público que son labores de empleados públicos. La conserjería, claramente, es una labor que realizan los empleados públicos y no los trabajadores oficiales, porque la ley dice, claramente, que las labores que realizan los trabajadores oficiales tienen que ver directamente con el mantenimiento, la construcción y el sostenimiento de la obra pública. Esa ley ha sido desarrollada por diferentes jurisprudencias de la Corte Suprema de Justicia, incluso en el Consejo de Estado, donde se ha venido aclarando y dilucidando quiénes son trabajadores oficiales y quiénes son empleados públicos. Claramente está establecido hoy en día que la labor de aseo es una labor que realizan los empleados públicos. Obviamente, esto implica, al ser empleados públicos, unas condiciones muy diferentes, distintas o más desfavorables, respecto a lo que hoy en día en el Municipio de Yumbo le representa al trabajador oficial los beneficios convencionales. Entonces, la ley dice que, por ejemplo, el empleado público no puede beneficiarse de una convención. En este caso, si en la conserjería se llegase a declarar que, hipotéticamente hablando, esos trabajadores oficiales que están realizando esa labor son empleados públicos, inmediatamente perderían los beneficios de la convención y quedarían como empleados públicos en provisionalidad. Es decir, se perderían los beneficios de la convención y se perdería la estabilidad porque ya estarían sujetos a que esos cargos fueran sometidos a concurso.

4.1.2 Cambios en la organización de la producción y el trabajo y ejecución de labores.

El factor cambios en la organización de la producción y el trabajo, comprendía la pregunta No. 7 del cuestionario, a saber, **¿cuál era la labor más importante a la que se podían dedicar los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?** En este sentido, la tabla 7 y el gráfico 3 muestran que del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 56,1% contestó que el mantenimiento era la labor más importante, de los cuales el 28,1% considera que el mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales es la labor más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY. Por su parte, el factor ejecución de labores, comprendía la pregunta No. 13 del cuestionario, a saber, **¿cuál es la labor más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY?** En este sentido, del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 38,6% contestó que el mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales es la labor más importante, de los cuales

el 28,1% considera que el mantenimiento es la labor más importante a la que se podían dedicar los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.

Tabla 7. Valores y prueba de cambios en la organización de la producción y el trabajo y ejecución de labores

Valores observados.							Valores esperados.							Prueba Chi cuadrado.					Valores relativos.																	
Cambios en la organización de la producción y el trabajo.	Ejecución de labores.						Ejecución de labores.						Ejecución de labores.					Ejecución de labores.																		
	El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.						El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.						El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.					El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.																		
	Otra (¿Cuál?)						Otra (¿Cuál?)						Otra (¿Cuál?)					Otra (¿Cuál?)																		
	La conserjería.						La conserjería.						La conserjería.					La conserjería.																		
	La operación de maquinaria especial (retro excavadoras, compactadoras, bulldóceres, moto niveladoras).						La operación de maquinaria especial (retro excavadoras, compactadoras, bulldóceres, moto niveladoras).						La operación de maquinaria especial (retro excavadoras, compactadoras, bulldóceres, moto niveladoras).					La operación de maquinaria especial (retro excavadoras, compactadoras, bulldóceres, moto niveladoras).																		
	La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 a.m. a 10 p.m.						La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 a.m. a 10 p.m.						La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 a.m. a 10 p.m.					La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 a.m. a 10 p.m.																		
	Total.						Total.						Total.					Total.																		
El mantenimiento.	16	4	12			32	12,4	7,3	11,2	0,6	0,6	32	1,1	1,5	0,1	0,6	0,6	28,1	7,0	21,1	0,0	0,0	56,1	1,8	3,5	3,5	0,0	1,8	10,5	5,3	3,5	3,5	0,0	0,0	12,3	
La conserjería.	1	2	2			1	2,3	1,4	2,1	0,1	0,1	6	0,7	0,3	0,0	0,1	7,6	1,8	3,5	3,5	0,0	1,8	10,5	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1		
La construcción.	3	2	2			7	2,7	1,6	2,5	0,1	0,1	7	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	5,3	3,5	3,5	0,0	0,0	12,3	1,8	0,0	7,0	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
La vigilancia (en otros turnos).	1	4		1		6	2,3	1,4	2,1	0,1	0,1	6	0,7	1,4	1,7	7,6	0,1	1,8	0,0	7,0	1,8	0,0	10,5	1,8	8,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Otra (¿Cuál?)	1	5				6	2,3	1,4	2,1	0,1	0,1	6	0,7	9,6	2,1	0,1	0,1	1,8	8,8	0,0	0,0	0,0	10,5	1,8	38,6	22,8	35,1	1,8	1,8	100,0	38,6	22,8	35,1	1,8	1,8	100,0
Total.	22	13	20	1		57	22	13	20		1	57																								

gl 16

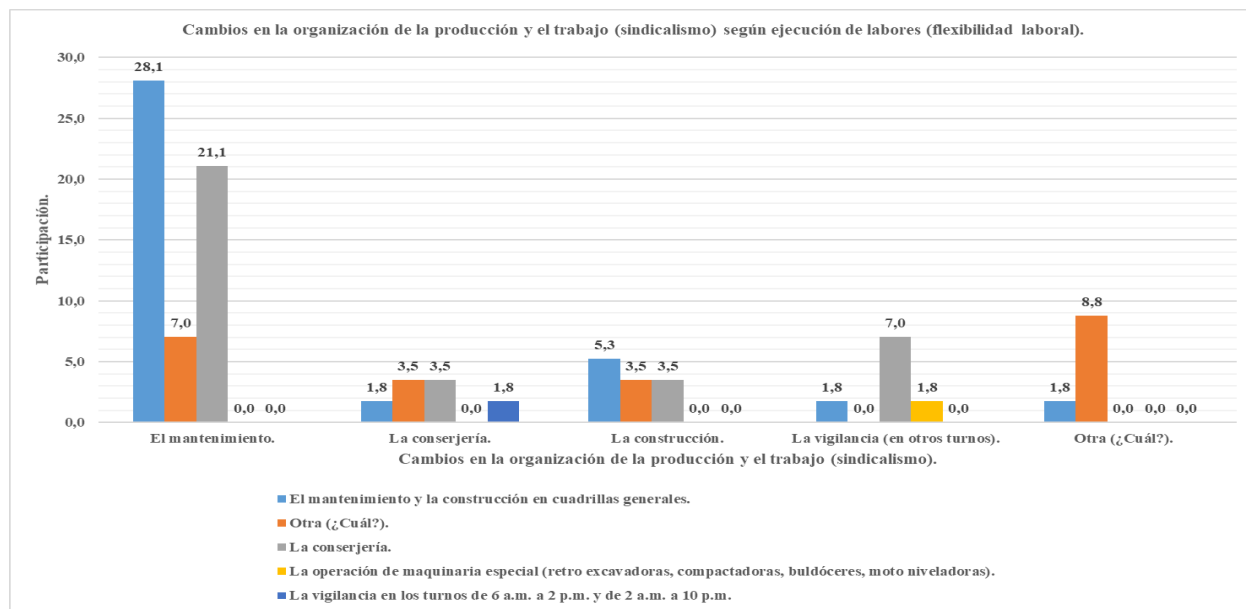
37,20

32

5,20

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2. Cambios en la organización de la producción y el trabajo según ejecución de labores



Fuente: Elaboración propia.

¿Qué se puede decir respecto a que el frente de trabajo mantenimiento, o la función mantenimiento, fuese la alternativa de trabajo más propicia para que los trabajadores oficiales que sufrieron la problemática de la PTAP y la realización del turno nocturno de vigilancia, asumieran esa función? Para responder este interrogante, es importante tener en cuenta lo planteado la Convención Colectiva, referente al capítulo II, sobre estabilidad y régimen contractual, específicamente en lo relativo al contrato de trabajo, de donde se estipula que a partir de la vigencia de dicha Convención Colectiva, el Municipio de Yumbo reconoce que todos los trabajadores oficiales que se encuentran en la actualidad a su servicio y los que posteriormente ingresen a desarrollar labores de construcción y mantenimiento de la obra pública, se entienden vinculados al Municipio de Yumbo mediante contrato de trabajo a término indefinido, el cual se rige por la normas legales vigentes e igualmente en la Convención Colectiva³⁶.

Entonces, ¿por qué el mantenimiento sería la opción de trabajo más adecuada para que estos trabajadores desempeñaran después de ese problema? ¿Qué se puede decir respecto del mantenimiento en cuadrillas generales de la construcción? Es porque, precisamente, esa labor, del mantenimiento y la construcción y el sostenimiento de la obra pública, encuadra en lo que dice la ley respecto a las labores que tienen que llevar a cabo los trabajadores que se categorizan como oficiales. Entonces, en este sentido, lo mejor para los trabajadores y para la misma organización sindical es que se adecuaran y se adaptaran a lo que dice la ley que son los trabajadores oficiales, para no tener inconvenientes o problemas de que los puedan categorizar como empleados públicos. Además de esto, esas labores de las que los trabajadores fueron desplazados de esos turnos de trabajo que venían realizando, ya se encontraban las cuadrillas. Lo que se hizo prácticamente fue que esos trabajadores pasaran a reforzar los diferentes frentes de trabajo que ya estaban constituidos con los trabajadores oficiales.

Por su parte, en el acta extraconvencional suscrita entre el Municipio de Yumbo y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo, del 15 de septiembre del año 2015, se estipula que el nivel I, correspondiente a los niveles de oficios y salarios, comprende el contrato

³⁶ Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Entidad Municipio de Yumbo y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo, vigencia 2013 – 2020, capítulo II, estabilidad y régimen contractual, punto contrato de trabajo (p. 4).

de obrero de mantenimiento y construcción, el cual depende de la Secretaría de Infraestructura y Servicios Públicos³⁷. En este sentido, según la labor básica de dichos obreros, la naturaleza de los servicios que prestan consiste en el ejercicio de todas aquellas actividades que resulten inherentes tanto en lo relacionado con la construcción, mantenimiento y sostenimiento de la obra pública del Municipio de Yumbo, utilizada para sus fines, con el montaje, la instalación, la remodelación, la ampliación, las mejoras, la conservación y la restauración de todo lo relacionado con el normal funcionamiento de las diferentes dependencias oficiales, unidades deportivas, vías, sedes educativas y zonas verdes del Municipio. Desde este punto de vista se entiende que, la capacidad predominante en dicha labor básica, es el esfuerzo material, a partir del cual el trabajador oficial prestará sus servicios en forma exclusiva, de conformidad con las órdenes e instrucciones que se le impartan para el desempeño de las labores propias, de acuerdo a la naturaleza de los oficios mencionados. Dentro de las labores específicas de estos trabajadores oficiales, se encuentran las siguientes actividades, entre otras: 1) Ejecutar las instrucciones que sobre la labor a realizar le imparta el jefe inmediato, conforme con la naturaleza de su contrato de trabajo; 2) realizar las labores de mantenimiento y conservación de las zonas verdes, patios o zonas comunes que hagan parte de las obras públicas municipales, instituciones educativas, campos y escenarios de las unidades deportivas oficiales; 3) ejecutar las labores de construcción y mantenimiento de los bienes inmuebles a cargo de la Administración Municipal, para lo cual deberá realizar tareas tales como: abrir brechas, hacer excavaciones, canalizaciones, desagües, limpiar bateas, canaletas, bermas y alcantarillado, preparar superficies viales y realizar labores previas de acondicionamiento de los terrenos para la ejecución de la obra pública, retirando obstáculos, podando o cortando árboles, rozando malezas, desyerbando o realizando actividades afines, de forma que queden en óptimas condiciones de higiene y salubridad. Estos trabajadores no requieren experiencia laboral previa.

Por su parte, los trabajadores oficiales de construcción, catalogados en el nivel III, desempeñan labores en donde predomina el esfuerzo material y se combina en lo intelectual con conocimientos técnicos sobre la actividad específica determinada³⁸. Este tipo de trabajador ejerce las siguientes actividades, entre otras: 1) Recibir del jefe inmediato instrucciones sobre la labor a

³⁷ Acta extraconvencional suscrita entre el Municipio de Yumbo y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo, p. 4-5.

³⁸ *Ibíd.*, p. 13-15.

realizar, conforme a la naturaleza de las tareas asignadas, las cuales se ejecutarán en cualquier dependencia de la Administración Municipal, por corresponder a una planta global; 2) realizar y ejecutar todo tipo de obra de construcción que se le encomiende, así como la reparación de las mismas e indicar a los obreros de construcción u obreros de apoyo, si es el caso, la forma cómo deben ejecutar su trabajo y controlar que lo lleven a cabo según las instrucciones; 3) programar con el superior sobre las actividades a desarrollar y proceder a la construcción de las herramientas que va a utilizar, las cuales recibirá previo inventario, para el cual debe tener conocimiento de las mismas y de los elementos que se utilizan en los diferentes trabajos de construcción, reparación, mantenimiento y conservación de los diferentes inmuebles, con el objeto de facilitar el oportuno suministro a los demás trabajadores que apoya. Estos trabajadores oficiales requieren como mínimo dos años de experiencia en el desarrollo de labores a fines en el área de la construcción, al servicio de la entidad Municipio de Yumbo.

Por su parte, los trabajadores oficiales de cuadrilla, catalogados en el nivel IV, desempeñan labores donde se compagina el esfuerzo material, intelectual y técnico. En este sentido, el trabajador ejerce las siguientes funciones, entre otras: 1) Recibir del jefe inmediato instrucciones sobre la labor a realizar, conforme a la naturaleza de las tareas asignadas, las cuales ejecutará en cualquier dependencia de la Administración Municipal, por corresponder a una planta global; 2) ejecutar las instrucciones que sobre la labor a realizar le imparta el jefe inmediato, conforme con la naturaleza del contrato de trabajo; 3) solicitar oportunamente los materiales y elementos necesarios para el cumplimiento de sus labores, dar el trato correcto y el debido cuidado a los mismos, para la realización de la labor encomendada y recibirlos inventariados, para el correcto desarrollo de las actividades en la cuadrilla³⁹. Este tipo de trabajador oficial requiere un año de experiencia en el desarrollo de labores a fines a la labor contratada.

4.1.3 Derechos de los trabajadores y cambios en la organización del trabajo.

El factor derechos de los trabajadores, comprendía la pregunta No. 9 del cuestionario, a saber, **¿cuál fue el aspecto más importante del pliego de peticiones, negociado por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?** En este sentido, la tabla 8 y el gráfico 5 muestran que del 100%

³⁹ Ibíd., p. 23-25.

de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 84,2% contestó que la estabilidad laboral fue el aspecto más importante, de los cuales el 68,4% considera que la conserjería es la labor más propensa a sufrir una problemática semejante. Por su parte, el factor cambios en la organización del trabajo, comprendía la pregunta No 14 del cuestionario, a saber, **¿cuál es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia?** En este sentido, del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 75,4% considera que la conserjería es la labor más propensa a sufrir una problemática semejante, de los cuales el 68,4% considera que la estabilidad laboral es el aspecto más importante del pliego de peticiones, negociado, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.

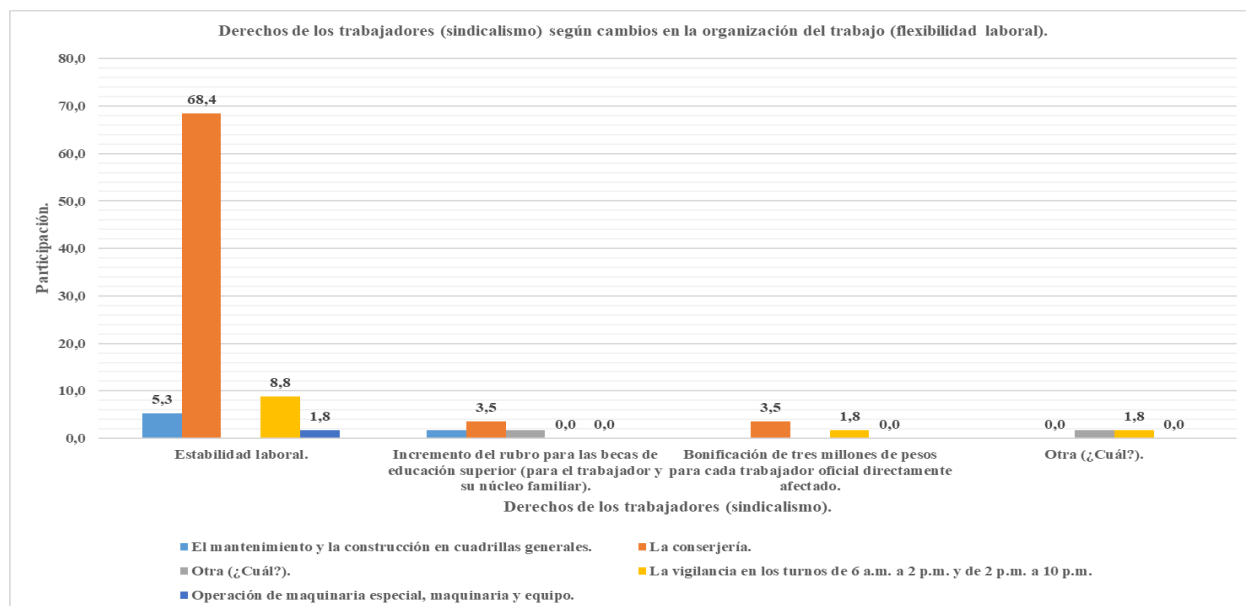
Tabla 8. Valores y prueba de derechos de los trabajadores y cambios en la organización del trabajo

Valores observados.						Valores esperados.						Prueba Chi cuadrado.						Valores relativos.										
Derechos de los trabajadores.	Cambios en la organización del					Cambios en la organización del					Cambios en la organización del					Cambios en la organización del												
	El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.					El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.					El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.					El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.												
	La conserjería.					La conserjería.					La conserjería.					La conserjería.												
	Otra (¿Cuál?).					Otra (¿Cuál?).					Otra (¿Cuál?).					Otra (¿Cuál?).												
	La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m. Operación de maquinaria especial, maquinaria y equipo.					La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m. Operación de maquinaria especial, maquinaria y equipo.					La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m. Operación de maquinaria especial, maquinaria y equipo.					La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m. Operación de maquinaria especial, maquinaria y equipo.												
Total.						Total.						Total.						Total.										
Estabilidad laboral.						3	39	5	1	48	3,4	36,2	1,7	5,9	0,8	48	0,0	0,2	1,7	0,1	0,0	5,3	68,4	0,0	8,8	1,8	84,2	
Incremento del rubro para las becas de educación superior (para el trabajador y su núcleo familiar).						1	2	1		4	0,3	3,0	0,1	0,5	0,1	4	1,8	0,3	5,3	0,5	0,1	1,8	3,5	1,8	0,0	0,0	7,0	
Bonificación de tres millones de pesos para cada trabajador oficial directamente afectado.							2	1		3	0,2	2,3	0,1	0,4	0,1	3	0,2	0,0	0,1	1,1	0,1	0,0	3,5	0,0	1,8	0,0	5,3	
Otra (¿Cuál?).								1	1	2	0,1	1,5	0,1	0,2	0,0	2	0,1	1,5	12,3	2,3	0,0	0,0	0,0	1,8	1,8	0,0	3,5	
Total.						4	43	2	7	1	57	4	43	2	7	1	57	0,1	1,5	12,3	2,3	0,0	7,0	75,4	3,5	12,3	1,8	100,0

12	27,92
	26,22
	1,70

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3. Derechos de los trabajadores según cambios en la organización del trabajo



Fuente: Elaboración propia.

¿Por qué para la mayoría de los trabajadores encuestados la estabilidad laboral fue el aspecto más importante del pliego de peticiones negociado por parte de los trabajadores oficiales cuando se llevaba a cabo esta problemática? Los trabajadores tienen esta opinión porque, precisamente, de parte de la directiva del sindicato, de los líderes sindicales, se les ilustró el por qué el mayor beneficio que se obtuvo en esa negociación fue la estabilidad laboral. En este sentido, en la Convención Colectiva, se establece que, en cuanto a las relaciones obrero – patronales, la estabilidad laboral es reconocida por el Municipio de Yumbo como un derecho esencial de los trabajadores oficiales, y principio fundamental de dichas relaciones. Por este motivo, el Municipio propenderá para la estabilidad se observe rigurosamente dentro de los límites de las necesidades, justicia, capacidad de trabajo y respeto por los derechos laborales de sus servidores y acatando lo establecido en la misma Convención⁴⁰. Obviamente, es la reivindicación o el derecho que todo trabajador debe considerarlo como el más preciado, porque, de todas maneras, a pesar de que puedan conseguirse otras reivindicaciones o beneficios, si no existe la estabilidad, dichos beneficios no equiparan en importancia a la permanencia que le da tranquilidad al trabajador o la posibilidad de proyectar su vida a largo plazo.

⁴⁰ Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Entidad Municipio de Yumbo y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo, vigencia 2013 – 2020, capítulo II, estabilidad y régimen contractual, punto relaciones obrero – patronales, estabilidad laboral (pág. 4).

Esto es lo más importante que puede tener un trabajador. Este aspecto de la estabilidad laboral que quedó establecido en la convención es una figura jurídica que se denomina el plazo presuntivo⁴¹. Dicho aspecto jurídico plantea que, en la ley 6ta del 45, los contratos que estén suscritos sin un término establecido, son contratos que se consideran a seis meses, es decir, que van de seis meses en seis meses. En otras palabras, su plazo o su culminación, es decir, la duración del contrato, es por períodos de seis meses. En este sentido, en la Convención Colectiva se establece que, para efectos de definir la terminación del contrato de trabajo a término indefinido, suscrito y firmado entre el Municipio de Yumbo y los trabajadores oficiales a su servicio, no se tendrá en cuenta como norma regulante, y no se le dará aplicabilidad a lo preceptuado en el artículo 2 de la ley 64 de 1946, el cual modificó el artículo 8 de la ley 6 de 1945 y su Decreto Reglamentario No. 2127 del mismo año, en lo que hace referencia al plazo presuntivo y la cláusula de reserva⁴².

¿Esto qué quiere decir? En cualquier momento pueden despedir a un trabajador y solamente considerarían darle la indemnización que establece la ley por despido sin justa causa, indemnización que iría determinada por el tiempo que le falte por cumplir los seis meses de permanencia en la empresa. Por ejemplo, si un trabajador entró en enero, lo podrían despedir en mayo, y su indemnización, aplicándole el plazo presuntivo, sería lo correspondiente a un mes. Si despidieran al mismo trabajador en febrero, su indemnización sería de marzo, abril, mayo y junio. Lo más complicado o desfavorable es que habría la posibilidad de despedir al trabajador. Entonces, lo que se establece o se logra en la convención es que esa cláusula de reserva⁴³ o ese plazo presuntivo no se aplique para los trabajadores oficiales del Municipio de Yumbo. En este sentido, según lo dispuesto en la Convención Colectiva, el Municipio de Yumbo no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de ningún trabajador oficial, si no media justa causa previamente comprobada y establecida en la ley, previo el cumplimiento de todos y cada uno de los procedimientos establecidos en la ley y en la misma Convención⁴⁴.

⁴¹ Art. 43, D. 2127/45.

⁴² Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Entidad Municipio de Yumbo y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo, vigencia 2013 – 2020, capítulo II, estabilidad y régimen contractual, párrafo único (pág. 4).

⁴³ Art. 50 D. 2127/45.

⁴⁴ Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Entidad Municipio de Yumbo y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo, vigencia 2013 – 2020, capítulo II, estabilidad y régimen contractual, punto relaciones obrero – patronales, párrafo primero (pág. 4).

Es, por ejemplo, el conflicto de los trabajadores del Hospital Universitario del Valle⁴⁵, donde despidieron 140 trabajadores o un poco más. El sustento jurídico para despedir esos trabajadores es la aplicación del plazo presuntivo, precisamente, el cual se lo aplican, ya que estos trabajadores no tienen dentro de su convención la obligación de que no se les aplique el plazo presuntivo. Hoy en día, los trabajadores oficiales del Municipio de Yumbo, gracias a la negociación que hubo, pudieron incluir el punto de que no se les puede aplicar el plazo presuntivo. Solamente el despido surte efecto por justa causa, no existiendo otra posibilidad de que sea de otra forma. Hay otro aspecto que es importante considerarlo y que no lo tenían, pero que fue ganado en la negociación, y es la acción de reintegro, la cual es otra figura jurídica que estipula que, si a algún trabajador lo despiden, pero en el pleito jurídico gana su demanda, el Municipio tiene que verse obligado a reintegrarlo a sus labores. Si esto no estuviera en la convención, un trabajador es despedido, gana en el pleito su proceso jurídico, la Administración, y son los casos que se ven frecuentemente, no tendría la obligación de reintegrarlo sino únicamente de pagarle la indemnización⁴⁶. Entonces, este fue otro aspecto, realmente, muy positivo que se ganó en la negociación.

En este sentido, en la Convención se establece que cuando el Municipio de Yumbo cancele el contrato de trabajo de alguno o algunos de sus trabajadores oficiales y no exista justa causa previamente comprobada y/o cuando viole los procedimientos de orden legal y convencional, deberá reintegrarlo a la labor o actividad desempeñada al momento de la terminación del contrato, o a uno similar o de superior categoría. Así mismo, al momento de reintegrarlo, deberá reconocer y pagar los salarios y prestaciones legales y extralegales que el trabajador hubiere dejado de devengar y percibir desde la fecha del despido hasta la fecha del reintegro. Igualmente se tendrá como servicio y será acumulable el lapso de tiempo anterior, para todos aquellos derechos y prestaciones que se causen durante el tiempo que dure cesante⁴⁷.

⁴⁵ Sentencia T-523/17, Corte Constitucional.

⁴⁶ Sentencia C- 918 de 1999, Corte Constitucional.

⁴⁷ Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Entidad Municipio de Yumbo y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo, vigencia 2013 – 2020, capítulo II, estabilidad y régimen contractual, punto relaciones obrero – patronales, parágrafo segundo (pág. 4).

4.1.4 Vinculación política del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo.

El factor vinculación política del movimiento obrero, comprendía la pregunta No.10 del cuestionario, a saber, **¿cuál era la diferencia más importante entre los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y los nuevos trabajadores que asumieron dichas labores?** En este sentido, la tabla 9 y el gráfico 7 muestran que del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 45,6% considera que los niveles salariales era la diferencia más importante, de los cuales el 35,1% considera que la conserjería es la labor más propensa a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia. Por su parte, el factor cambios en la organización del trabajo, comprendía la pregunta No. 14 del cuestionario, a saber, **¿cuál es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia?** En este sentido, del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 75,4% considera que la conserjería es la labor más propensa, de los cuales el 35,1% considera que los niveles salariales era la diferencia más importante entre los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y los nuevos trabajadores que asumieron dichas labores.

Tabla 9. Valores y prueba de vinculación política del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo

Valores observados.							Valores esperados.							Prueba Chi cuadrado.							Valores relativos.						
Vinculación política del movimiento obrero.	Cambios en la organización del						Cambios en la organización del						Cambios en la organización del						Cambios en la organización del								
	El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.						El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.						El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.						El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.								
	La conserjería.						La conserjería.						La conserjería.						La conserjería.								
	Otra ¿(Cuál?)						Otra ¿(Cuál?)						Otra ¿(Cuál?)						Otra ¿(Cuál?)								
	La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.						La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.						La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.						La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.								
	Operación de Maquinaria especial, maquinaria y equipo.						Operación de Maquinaria especial, maquinaria y equipo.						Operación de Maquinaria especial, maquinaria y equipo.						Operación de Maquinaria especial, maquinaria y equipo.								
	Total.						Total.						Total.						Total.								
	Niveles salariales.	2	20		3	1	26	1,8	19,6	0,9	3,2	0,5	26	0,0	0,0	0,9	0,0	0,6	3,5	35,1	0,0	5,3	1,8	45,6			
	Estabilidad laboral.	2	18		2		22	1,5	16,6	0,8	2,7	0,4	22	0,1	0,1	0,8	0,2	0,4	3,5	31,6	0,0	3,5	0,0	38,6			
	Otra ¿(Cuál?)		1	2	1		4	0,3	3,0	0,1	0,5	0,1	4	0,3	1,3	24,6	0,5	0,1	0,0	1,8	3,5	1,8	0,0	7,0			
Organización sindical.		2		1		3	0,2	2,3	0,1	0,4	0,1	3	0,2	0,0	0,1	1,1	0,1	0,0	3,5	0,0	1,8	0,0	5,3				
Prestaciones.		2				2	0,1	1,5	0,1	0,2	0,0	2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,0	0,0	3,5	0,0	0,0	0,0	3,5				
Total.	4	43	2	7	1	57	4	43	2	7	1	57							7,0	75,4	3,5	12,3	1,8	100,0			

gl 16

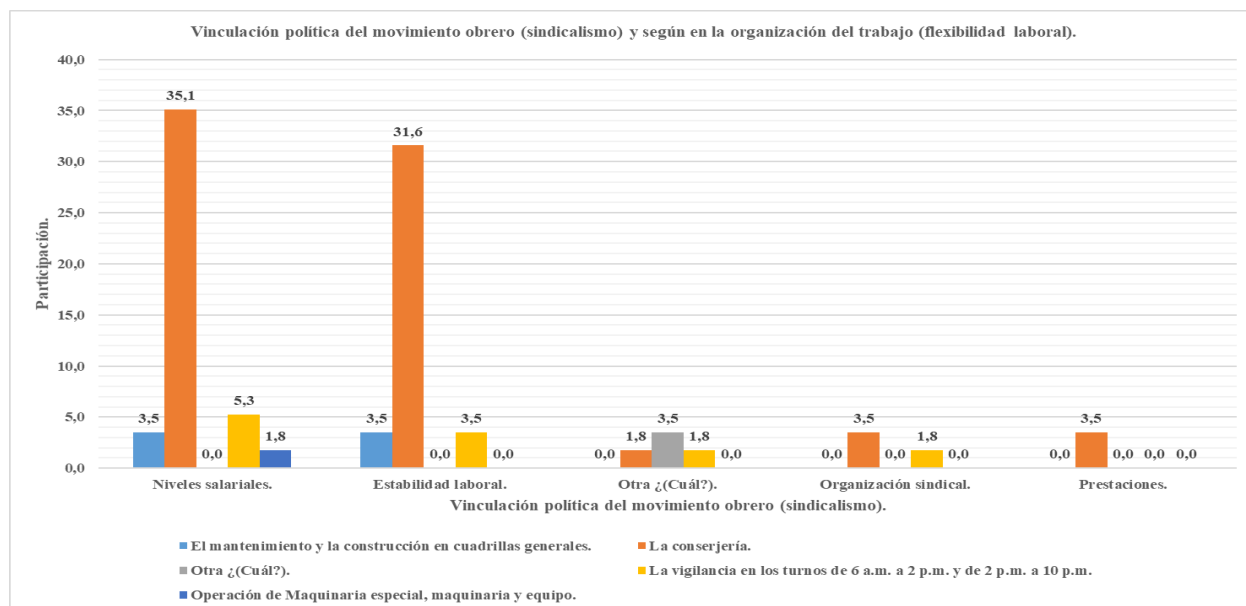
32,19

32

0,19

gl 16
32,19
32
0,19

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4. Vinculación política del movimiento obrero según cambios en la organización del trabajo

Fuente: Elaboración propia.

¿Qué se puede plantear respecto a la diferencia que tenían los trabajadores oficiales de esos cargos con los nuevos trabajadores que asumieron esas labores, teniendo en cuenta que un factor sobresaliente en la encuesta fueron los niveles salariales como la diferencia más importante entre los unos y los otros? En la parte del tercer turno, obviamente, se cancela por laborar en ese turno, los recargos nocturnos, y eso elevaba los ingresos de los trabajadores. Lo mismo sucedía en la Planta de Tratamiento, ya que se laboran tres turnos. Obviamente, a diferencia de cómo quedaron los trabajadores, no se realizan los tres turnos. No obstante, hay un frente de trabajo de 34 puestos en donde se realizan las labores de dos a diez. Entonces, los trabajadores actualmente realizan dos turnos, esto en todos los frentes de los trabajadores oficiales. El segundo turno quedó establecido en la convención, pero el tercer turno, obviamente, hacía la diferencia en la parte salarial. En este sentido, en la Convención Colectiva se establece que la entidad Municipio de Yumbo se obliga para con el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo, a partir del 7 de julio de 2013, a continuar respetando la nivelación de todos aquellos trabajadores sindicalizados que desempeñen una misma labor y que tengan una misma categoría o capacitación, esto, de conformidad con el principio a trabajo igual, salario igual, en la forma como lo preceptúa el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo y los artículos 13 y 53 de la Constitución Nacional. Entonces, a partir del 1 de enero del año 2013 y

hasta el año 2016, el Municipio de Yumbo incrementó el salario básico convencional a los trabajadores oficiales en un porcentaje igual al incremento del Índice de Precios al Consumidor, certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

¿Qué factor podría ser diferenciador entre los trabajadores oficiales y los trabajadores de las empresas contratistas que vinieron a asumir las labores que los primeros dejaban? Las labores de los trabajadores que se dejaron de realizar en los turnos, fueron reemplazadas por empresas contratistas. En el caso del turno nocturno se contrataron empresas de vigilancia privada. Obviamente, para el trabajador como tal de esas empresas privadas, es muy desfavorable si se le compara con los trabajadores del Municipio que realizaban esa labor, hay una diferencia bastante sustancial en los ingresos percibidos. Es mucho menor lo que reciben los trabajadores de la empresa privada, con todas las desventajas que implica la parte salarial, prestacional, y sobre todo la estabilidad, ya que no cuentan con ningún tipo de esta⁴⁸.

4.1.5 Beneficios del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo.

El factor beneficios del movimiento obrero comprendía la pregunta No. 11 del cuestionario, a saber, **¿cuál es el beneficio más importante que ofrece el STMY a los trabajadores oficiales?** En este sentido, la tabla 10 y el gráfico 9 muestran que del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 82,5% considera que la estabilidad laboral es el beneficio más importante, de los cuales el 66,7% considera que la conserjería es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia. Por su parte, el factor cambios en la organización del trabajo, comprendía la pregunta No. 14 del cuestionario, a saber, **¿cuál es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia?** En este

⁴⁸ Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Entidad Municipio de Yumbo y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo, vigencia 2013 – 2020, capítulo XVI, salarios (págs. 39-40). Otros aspectos importantes en el tema salarial, estipulados en la Convención Colectiva, se refieren al incremento salarial en caso de no presentarse pliego de peticiones, de tal forma que los salarios de los trabajadores oficiales tendrían un incremento anual correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC), causado en el año inmediatamente anterior; el reconocimiento y pago de factores salariales, en donde la entidad Municipio de Yumbo reconoce todos los factores salariales para la liquidación de prestaciones sociales y primas, estipuladas en el Decreto No. 1919 del año 2002; el pago de una bonificación por desgaste físico de \$ 218.317, a los trabajadores oficiales que se desempeñen como obreros de servicios varios; así como la distribución equitativa de horas extras, dominicales y festivos; entre otros.

sentido, del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 75,4% considera que la consejería es la labor más propensa, de los cuales el 66,7% considera que la estabilidad laboral es el beneficio más importante que ofrece el STMY a los trabajadores oficiales.

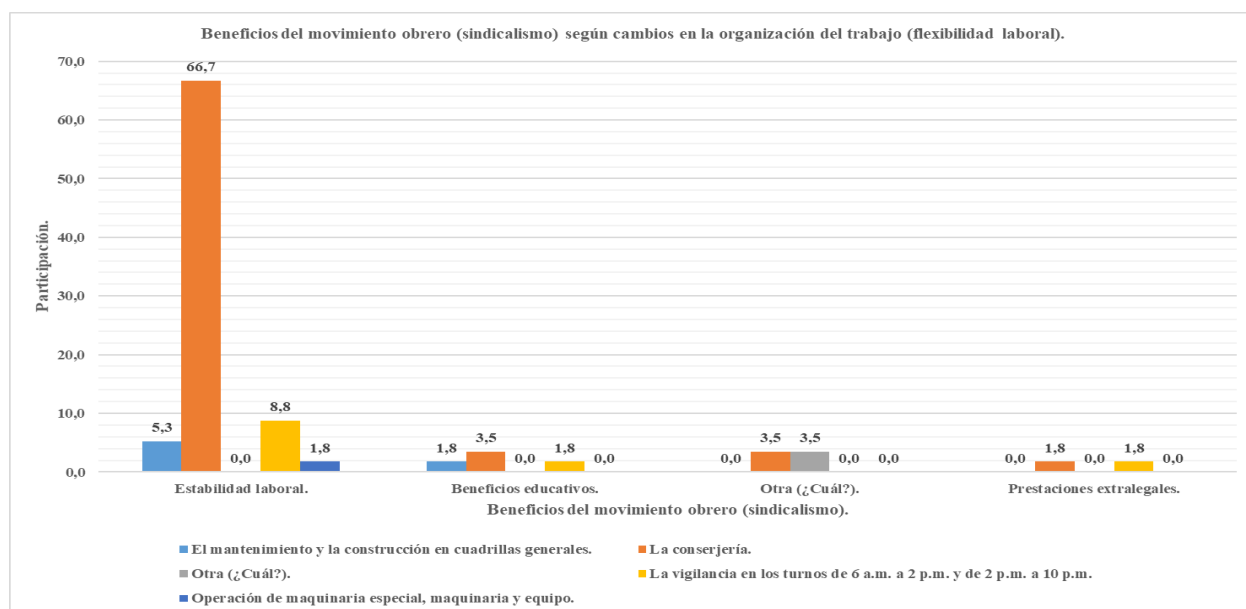
Tabla 10. Valores y prueba de beneficios del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo

Valores observados.						Valores esperados.						Prueba Chi cuadrado.						Valores relativos.					
Beneficios del movimiento obrero.	Cambios en la organización del					Beneficios del movimiento obrero.	Cambios en la organización del					Beneficios del movimiento obrero.	Cambios en la organización del					Beneficios del movimiento obrero.	Cambios en la organización del				
	El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.						El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.						El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.						El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.				
	La consejería.						La consejería.						La consejería.						La consejería.				
	Otra (¿Cuál?).						Otra (¿Cuál?).						Otra (¿Cuál?).						Otra (¿Cuál?).				
	La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.						La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.						La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.						La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.				
	Operación de maquinaria especial, maquinaria y equipo.						Operación de maquinaria especial, maquinaria y equipo.						Operación de maquinaria especial, maquinaria y equipo.						Operación de maquinaria especial, maquinaria y equipo.				
	Total.						Total.						Total.						Total.				
Estabilidad laboral.	3	38	5	1	47	3,3	35,5	1,6	5,8	0,8	47	0,0	0,2	1,6	0,1	0,0	5,3	66,7	0,0	8,8	1,8	82,5	
Beneficios educativos.	1	2	1		4	0,3	3,0	0,1	0,5	0,1	4	1,8	0,3	0,1	0,5	0,1	1,8	3,5	0,0	1,8	0,0	7,0	
Otra (¿Cuál?).		2	2		4	0,3	3,0	0,1	0,5	0,1	4	0,3	0,3	24,6	0,5	0,1	0,0	3,5	3,5	0,0	0,0	7,0	
Prestaciones extralegales.		1	1		2	0,1	1,5	0,1	0,2	0,0	2	0,1	0,2	0,1	2,3	0,0	0,0	1,8	0,0	1,8	0,0	3,5	
Total.	4	43	7	1	55	4	43	7	7	1	57	0,1	0,2	0,1	2,3	0,0	7,0	75,4	3,5	12,3	1,8	100,0	

12	33,48
	26,22
	7,27

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5. Beneficios del movimiento obrero según cambios en la organización del trabajo



Fuente: Elaboración propia.

El tema de la estabilidad laboral, de darse el caso de la problemática de la conserjería, ¿qué riesgos comprende? ¿Despido de los trabajadores? ¿Reubicación? Los riesgos que hay con la parte de la conserjería, en extremo y mayormente perjudicial, sería que, a todo el personal, alguna Administración los considere y los clasifique como empleados públicos. Ese es el mayor riesgo que hay. Al declarar a todo ese personal como empleados públicos, se tendría una afectación más o menos del 40% de todos los trabajadores oficiales, correspondiente al porcentaje que representan los trabajadores que están en el aseo. Entonces, aproximadamente el 40% del sindicato se vería afectado. El riesgo menor sería que reubicaran a esos trabajadores y que definieran que no siguieran prestando el servicio de la conserjería. Este sería el escenario menos grave, si se hace eso sin una negociación previa, habría una afectación en la parte económica. El ejemplo de la prevención que se tiene con esa situación es lo que sucedió hace poco en Bucaramanga⁴⁹, donde los trabajadores oficiales estaban prestando, algunos de ellos, servicios en la vigilancia y servicios en la conserjería. ¿Qué hizo el Alcalde que llegó? Por medio de un Acto Administrativo, Decreto, los clasificó como empleados públicos. ¿Qué significa eso? Que los trabajadores pierden todos los beneficios logrados en convención colectiva. Segundo, que pierden la estabilidad porque quedan en un estado de provisionalidad que, obviamente, son cargos que en cualquier momento entraría en concurso. Obviamente, se pierde la estabilidad y se crea todo un estado de zozobra entre los trabajadores y una afectación muy grande para la organización sindical. Pero, ¿qué indicios hay, qué señales, qué evidencias, de que ese fenómeno, ese problema se avecina para los trabajadores oficiales del STMY? En estos momentos es algo latente, que está ahí, es una debilidad. En este momento los trabajadores oficiales no tienen un indicio a la vista que indique que por lo menos esta Administración lo vaya a hacer. El Alcalde ha manifestado y ha cumplido en el sentido que no quiere perjudicar a los trabajadores. No obstante, no están exentos, ya que un particular, inclusive, puede colocar de presente ante las autoridades, llámese Procuraduría, o cualquier otro ente que tenga competencia, y pueda producirse un fallo en ese sentido. Se sabe que las Administraciones tienen una duración de cuatro años, pero no se sabe qué nueva Administración venga en el 2020. Por ello, hay una situación de vulnerabilidad para los trabajadores y para el sindicato, ya que hay que solucionar el problema de la mejor forma. ¿Hasta qué punto el ente Municipal y las respectivas Administraciones que lo gobiernen pueden aplazar, por decirlo así, el hecho de hacer esas

⁴⁹ Decreto No. 0055 del 02 de mayo de 2016.

modificaciones, es decir, ajustar a los trabajadores oficiales a hacer lo que dice la ley que deben hacer exclusivamente? ¿Hasta qué punto se les puede permitir a los trabajadores seguir haciendo labores que nos les corresponden? Hasta el momento no se tiene conocimiento de que algún ente gubernamental, nacional o diferente al Municipio, esté presionando para que esta situación o ilegalidad pueda ser subsanada de alguna forma. No obstante, se puede presentar, como ya se dijo, por medio de la acción de un particular, al poner la situación en conocimiento de alguna autoridad, la cual puede tomar cartas en el asunto, de tal forma que se pueda complicar el panorama de la estabilidad laboral.

4.2 Factores de sindicalismo en los trabajadores oficiales del STMY.

Para el presente caso, es decir, de las relaciones de los factores de sindicalismo, se contó con 21 probables relaciones, las cuales fueron probadas por medio del procedimiento o prueba Chi cuadrado. Es decir, se tomó el primer factor de sindicalismo y se asoció independientemente con cada uno de los demás factores. Luego, se hizo este mismo procedimiento con los restantes factores de sindicalismo. De las mencionadas 21 probables relaciones entre los factores, se comprobó que, por medio de esta metodología, se aceptan solamente 4 relaciones, a saber: 1) resurgimiento del movimiento obrero y derechos de los trabajadores, 2) derechos de los trabajadores y vinculación política del movimiento obrero, 3) derechos de los trabajadores y beneficios del movimiento obrero, y 4) vinculación política del movimiento obrero y beneficios del movimiento obrero. De las restantes 17 probables relaciones, se comprobó que no existe relación entre esos factores. La tabla 11 presenta los resultados del procedimiento. Atendiendo al objetivo específico 1 planteado, a saber, **identificar las relaciones que existen entre los factores de sindicalismo en los trabajadores oficiales del STMY**, la presentación de los resultados y su respectivo análisis se centra únicamente en las relaciones constatadas, descartando las demás.

Tabla 11. Factores de sindicalismo

Factores de sindicalismo / grados de libertad	Resultados de la prueba chi cuadrado	Valores críticos de la distribución chi cuadrado	Decisiones
Crisis general del movimiento obrero y resurgimiento del movimiento obrero / 16.	14,79	32	Se acepta la hipótesis nula.
Crisis general del movimiento obrero y cambios en la organización de la producción y el trabajo / 16.	22,25	32	Se acepta la hipótesis nula.
Crisis general del movimiento obrero y poder de negociación del movimiento obrero / 18.	10,48	20,1	Se acepta la hipótesis nula.
Crisis general del movimiento obrero y derechos de los trabajadores / 12.	25,30	26,22	Se acepta la hipótesis nula.
Crisis general del movimiento obrero y vinculación política del movimiento obrero / 16.	28,14	32	Se acepta la hipótesis nula.
Crisis general del movimiento obrero y beneficios del movimiento obrero / 12.	20,52	26,22	Se acepta la hipótesis nula.
Resurgimiento del movimiento obrero y cambios en la organización de la producción y el trabajo / 16.	18,89	32	Se acepta la hipótesis nula.
Resurgimiento del movimiento obrero y poder de negociación del movimiento obrero / 18.	9,24	20,09	Se acepta la hipótesis nula.
Resurgimiento del movimiento obrero y derechos de los trabajadores / 12.	26,81	26,22	Se acepta la hipótesis alterna.
Resurgimiento del movimiento obrero y vinculación política del movimiento obrero / 16.	17,47	32	Se acepta la hipótesis nula.
Resurgimiento del movimiento obrero y beneficios del movimiento obrero / 12.	10,80	26,22	Se acepta la hipótesis nula.
Cambios en la organización de la producción y el trabajo y poder de negociación del movimiento obrero / 18.	12,27	20,1	Se acepta la hipótesis nula.
Cambios en la organización de la producción y el trabajo y derechos de los trabajadores / 12.	23,39	26,22	Se acepta la hipótesis nula.
Cambios en la organización de la producción y el trabajo y vinculación política del movimiento obrero / 16.	18,61	32	Se acepta la hipótesis nula.
Cambios en la organización de la producción y el trabajo y beneficios del movimiento obrero / 12.	13,12	26,22	Se acepta la hipótesis nula.
Poder de negociación del movimiento obrero y derechos de los trabajadores / 6.	15,08	16,81	Se acepta la hipótesis nula.
Poder de negociación del movimiento obrero y vinculación política del movimiento obrero / 8.	16,63	20,1	Se acepta la hipótesis nula.
Poder de negociación del movimiento obrero y beneficios del movimiento obrero / 6.	14,82	16,81	Se acepta la hipótesis nula.

Tabla 11 (Continuación).

Derechos de los trabajadores y vinculación política del movimiento obrero / 12.	41,45	26,22	Se acepta la hipótesis alterna.
Derechos de los trabajadores y beneficios del movimiento obrero / 9.	23,41	21,666	Se acepta la hipótesis alterna.
Vinculación política del movimiento obrero y beneficios del movimiento obrero / 12.	39,23	26,217	Se acepta la hipótesis alterna.

Fuente: Elaboración propia.

4.2.1 Resurgimiento del movimiento obrero y derechos de los trabajadores.

El factor resurgimiento del movimiento obrero, comprendía la pregunta No. 6, a saber, **¿cuál fue la acción de protesta más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?** En este sentido, la tabla 12 y el gráfico 11 muestran que del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 29,8% considera que las marchas fueron la acción de protesta más importante, de los cuales el 28,1% considera que la estabilidad laboral fue el aspecto más importante del pliego de peticiones, negociado por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia. Por su parte, el factor derechos de los trabajadores, comprendía la pregunta No. 9 del cuestionario, a saber, **¿cuál fue el aspecto más importante del pliego de peticiones, negociado por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?** En este sentido, del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 84,2% considera que la estabilidad laboral fue el aspecto más importante, de los cuales el 28,1% considera que las marchas fueron la acción de protesta más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.

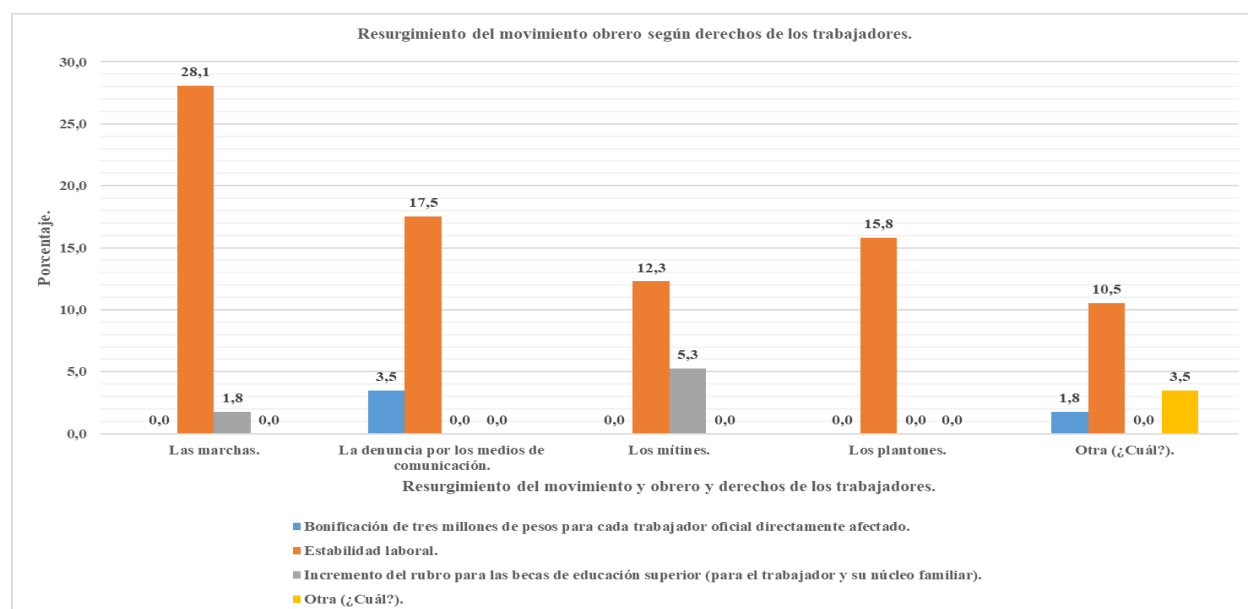
Tabla 12. Valores y prueba de resurgimiento del movimiento obrero y derechos de los trabajadores

Valores observados.					Valores esperados.					Prueba Chi cuadrado.				Valores relativos.				
Resurgimiento del movimiento obrero.	Derechos de los trabajadores.				Derechos de los trabajadores.				Derechos de los trabajadores.				Derechos de los trabajadores.					
	Bonificación de tres millones de pesos para cada trabajador oficial directamente afectado.	Estabilidad laboral.	Incremento del rubro para las becas de educación superior (para el trabajador y su núcleo familiar).	Otra ¿Cuál?.	Total.	Bonificación de tres millones de pesos para cada trabajador oficial directamente afectado.	Estabilidad laboral.	Incremento del rubro para las becas de educación superior (para el trabajador y su núcleo familiar).	Otra ¿Cuál?.	Total.	Bonificación de tres millones de pesos para cada trabajador oficial directamente afectado.	Estabilidad laboral.	Incremento del rubro para las becas de educación superior (para el trabajador y su núcleo familiar).	Otra ¿Cuál?.	Total.			
	Las marchas.	16	1		17	0,9	14,3	1,2	0,6	17	0,9	0,2	0,0	0,6	0,0	29,8		
	La denuncia por los medios de comunicación.	2	10		12	0,6	10,1	0,8	0,4	12	3,0	0,0	0,8	0,4	3,5	17,5		
	Los mítines.	7	3		10	0,5	8,4	0,7	0,4	10	0,5	0,2	7,5	0,4	0,0	12,3		
	Los plantones.	9			9	0,5	7,6	0,6	0,3	9	0,5	0,3	0,6	0,3	0,0	15,8		
	Otra ¿Cuál?.	1	6		2	0,5	7,6	0,6	0,3	9	0,6	0,3	0,6	9,0	1,8	10,5		
	Total.	3	48	4	2	57	3	48	4	2	57					5,3	84,2	

gl 12	26,81
	26,22
	0,59

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6. Resurgimiento del movimiento obrero según derechos de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia.

¿Qué se puede plantear sobre las acciones de protesta y qué tan eficientes fueron cuando aquella problemática? Habría que, para determinar el resultado o la efectividad de las acciones de protesta que se hicieron, contrastarlo con los resultados obtenidos. Es directamente

proporcional entre los resultados, si fueron más positivos los de la negociación, en esa misma proporción se puede decir que, de todas maneras, las acciones que se hicieron lograron esos resultados. En este sentido, se plantea que fueron positivas, pues, aunque no se alcanzó a evitar que estos trabajadores no fueran desplazados o reubicados. No obstante, si se ve desde el punto de lo que se consiguió, el resultado no fue óptimo, pero sí positivo, de tal forma que dependieron de la efectividad de las acciones.

4.2.2 Derechos de los trabajadores y vinculación política del movimiento obrero.

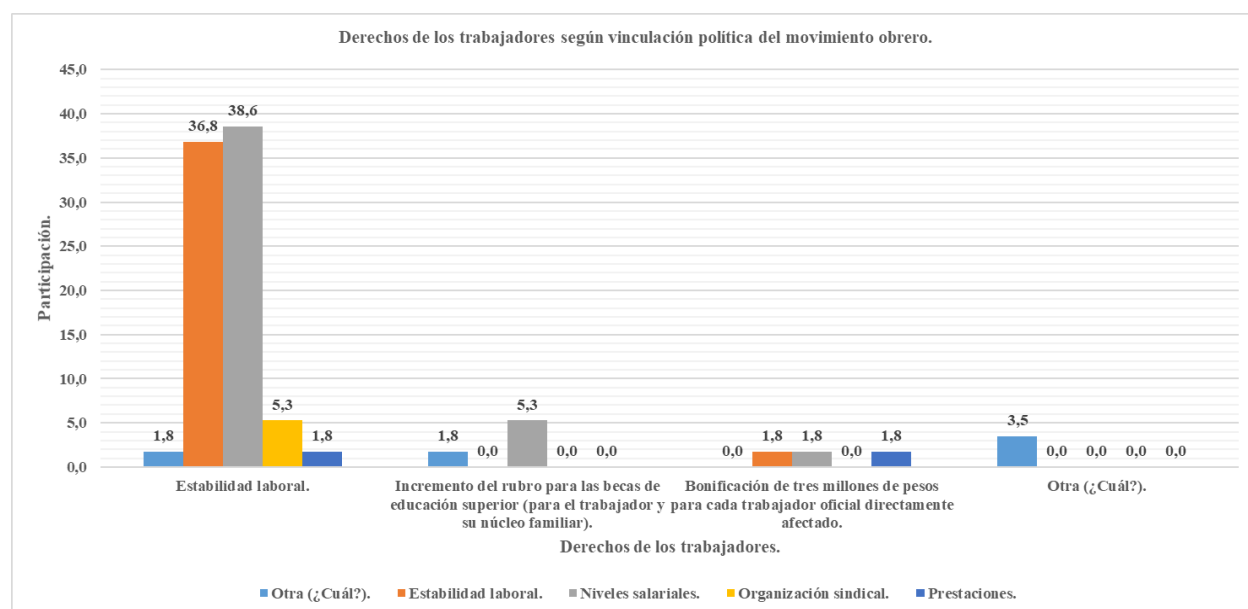
El factor derechos de los trabajadores, comprendía la pregunta No. 9 del cuestionario, a saber, **¿cuál fue el aspecto más importante del pliego de peticiones, negociado por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?** En este sentido, la tabla 13 y el gráfico 13 muestran que del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 84,2% considera que la estabilidad laboral fue el aspecto más importante, de los cuales el 38,6% considera que los niveles salariales eran la diferencia más importante entre los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y los nuevos trabajadores que asumieron dichas labores. Por su parte, el factor vinculación política del movimiento obrero, comprendía la pregunta No. 10 del cuestionario, a saber, **¿cuál era la diferencia más importante entre los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y los nuevos trabajadores que asumieron dichas labores?** En este sentido, del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 45,6% considera que los niveles salariales era la diferencia más importante, de los cuales el 38,6% considera que la estabilidad laboral fue el aspecto más importante del pliego de peticiones, negociado por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.

Tabla 13. Valores y prueba de derechos de los trabajadores y vinculación política del movimiento obrero

Valores observados.							Valores esperados.							Prueba Chi cuadrado.					Valores relativos.					
Derechos de los trabajadores.	Vinculación política						Vinculación política del						Vinculación política del					Vinculación política del						
	Otra (¿Cuál?).	Estabilidad laboral.	Niveles salariales.	Organización sindical.	Prestaciones.	Total.	Otra (¿Cuál?).	Estabilidad laboral.	Niveles salariales.	Organización sindical.	Prestaciones.	Total.	Otra (¿Cuál?).	Estabilidad laboral.	Niveles salariales.	Organización sindical.	Prestaciones.	Otra (¿Cuál?).	Estabilidad laboral.	Niveles salariales.	Organización sindical.	Prestaciones.	Total.	
	1	21	22	3	1	48	3,37	18,53	21,89	2,53	1,68	48	1,67	0,33	0,00	0,09	0,28	1,8	36,8	38,6	5,3	1,8	84,2	
	1	3				4	0,28	1,54	1,82	0,21	0,14	4	1,84	1,54	0,76	0,21	0,14	1,8	0,0	5,3	0,0	0,0	7,0	
	1	1			1	3	0,21	1,16	1,37	0,16	0,11	3	0,21	0,02	0,10	0,16	7,61	0,0	1,8	1,8	0,0	1,8	5,3	
	2					2	0,14	0,77	0,91	0,11	0,07	2	24,64	0,77	0,91	0,11	0,07	3,5	0,0	0,0	0,0	0,0	3,5	
	4	22	26	3	2	57	4	22	26	3	2	57							7,0	38,6	45,6	5,3	3,5	100,0
<div>gl 12<div>41,4526,2215,24</div></div>																								

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7. Derechos de los trabajadores según vinculación política del movimiento obrero



Fuente: Elaboración propia.

¿Cuál es el análisis final o la conclusión final frente al hecho de perder, por decirlo así, cierto grado de nivel salarial (disminución de ingresos) a cambio de estabilidad laboral? ¿Es mucha ganancia? Si de manera tranquila y objetiva se hace un balance entre lo que se perdió y lo

que se ganó, se considera que fue más lo que se ganó que lo que se perdió. El punto de la estabilidad es invaluable, es el punto más importante que se ha logrado para el beneficio de los trabajadores. En este sentido, el balance es positivo. No obstante, hay que observar la correlación de fuerzas, de tal forma que el sindicato no es el mismo de hace 20 o 30 años, ya que, obviamente, ha disminuido su número de afiliados de manera ostensible. En su mejor época contó, entre sus afiliados, con los maestros de las instituciones educativas públicas del Municipio. Hoy en día los maestros ya no hacen parte del sindicato y solamente está conformado por trabajadores oficiales. Observando estas circunstancias, se considera que el balance es positivo. Esta situación es un poco contraria a la de los trabajadores que asumieron esas labores, ya que estos tienen un trabajo, los de las firmas contratistas, pero la estabilidad laboral de ellos, a comparación de los trabajadores oficiales sindicalizados es diferente, pues tienen más riesgo de no conservar el empleo. Hablando de este aspecto, de las condiciones que tienen los nuevos trabajadores realizando las labores que dejaron de realizar los oficiales, obviamente, no son las mismas, son mucho más desfavorables. No obstante, si se observa de manera objetiva, el hecho de crear un número importante de oferta laboral es relevante, ya que más personas se estarán beneficiando de un trabajo, así no sea que tenga las mejores condiciones.

4.2.3 Derechos de los trabajadores y beneficios del movimiento obrero.

El factor derechos de los trabajadores, comprendía la pregunta No. 9 del cuestionario, a saber, **¿cuál fue el aspecto más importante del pliego de peticiones, negociado por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?** En este sentido, la tabla 14 y el gráfico 15 muestran que del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 84,2% considera que la estabilidad laboral fue el aspecto más importante, de los cuales el 75,4% considera que la estabilidad laboral es el beneficio más importante que ofrece el STMY a los trabajadores oficiales. Por su parte, el factor beneficios del movimiento obrero, comprendía la pregunta No. 11 del cuestionario, a saber, **¿cuál es el beneficio más importante que ofrece el STMY a los trabajadores oficiales?** En este sentido, del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 82,5% considera que la estabilidad laboral es el beneficio más importante, de los cuales el 75,4% considera que la estabilidad laboral fue el aspecto más importante del pliego de peticiones,

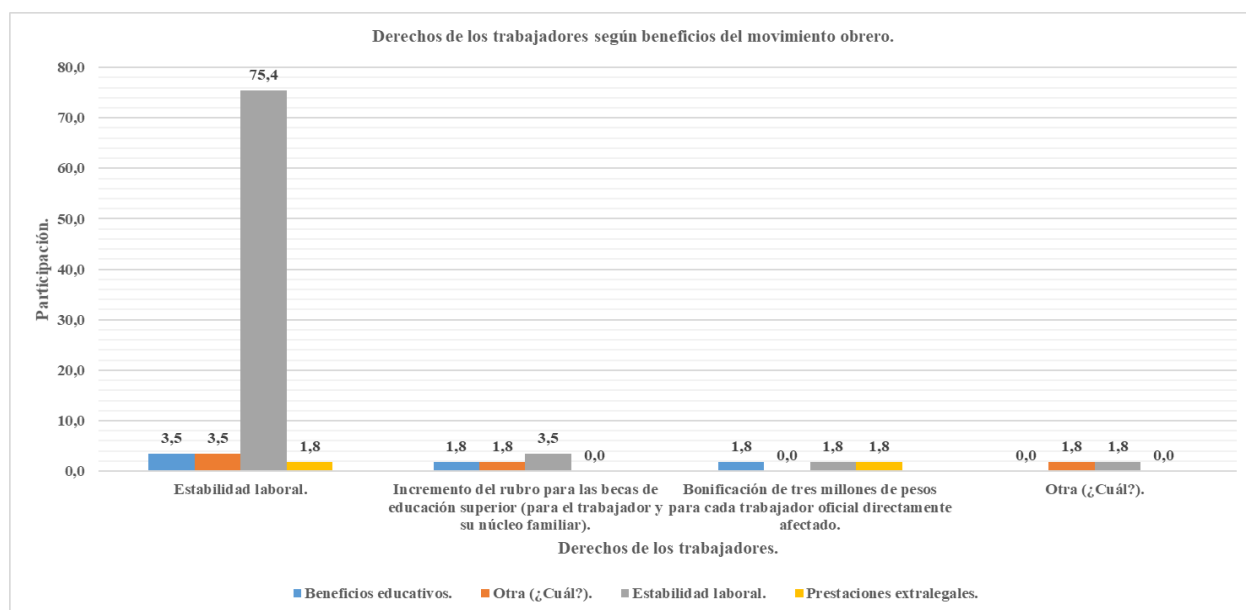
negociado por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.

Tabla 14. Valores y prueba de derechos de los trabajadores y beneficios del movimiento obrero

Valores observados.						Valores esperados.						Prueba Chi		Valores relativos.										
Derechos de los trabajadores.	Beneficios del					Beneficios del					Beneficios del		Beneficios del											
	Beneficios educativos.					Beneficios educativos.					Beneficios educativos.		Beneficios educativos.											
	Otra (¿Cuál?).					Otra (¿Cuál?).					Otra (¿Cuál?).		Otra (¿Cuál?).											
	Estabilidad laboral.					Estabilidad laboral.					Estabilidad laboral.		Estabilidad laboral.											
	Prestaciones extralegales.					Prestaciones extralegales.					Prestaciones extralegales.		Prestaciones extralegales.											
Total.					Total.							Total.												
Estabilidad laboral.						2	2	43	1	48	3,4	3,4	39,6	1,7	48	0,6	0,6	0,3	0,3	3,5	3,5	75,4	1,8	84,2
Incremento del rubro para las becas de educación superior (para el trabajador y su núcleo familiar).						1	1	2		4	0,3	0,3	3,3	0,1	4	1,8	1,8	0,5	0,1	1,8	1,8	3,5	0,0	7,0
Bonificación de tres millones de pesos para cada trabajador oficial directamente afectado.						1		1	1	3	0,2	0,2	2,5	0,1	3	3,0	0,2	0,9	7,6	1,8	0,0	1,8	1,8	5,3
Otra (¿Cuál?).							1	1		2	0,1	0,1	1,6	0,1	2	0,1	5,3	0,3	0,1	0,0	1,8	1,8	0,0	3,5
Total.						4	4	47	2	57	4	4	47	2	57									
												gl 9		23,41										
														21,67										
														1,74										

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8. Derechos de los trabajadores según beneficios del movimiento obrero



Fuente: Elaboración propia.

¿Qué otros beneficios importantes se negociaron en el pliego de peticiones, más allá del de la estabilidad laboral, considerado el más sobresaliente? Hubo un beneficio económico de tres millones de pesos para cada trabajador que fue reubicado. También hubo un incremento sustancial de casi el 100% en el rubro para el presupuesto del Municipio para becas de trabajadores y familiares. Además, se pactó el cambio de la ambulancia por una ambulancia nueva, totalmente dotada, entre otros. En este sentido, dentro de la Convención Colectiva están estipulados muchos puntos que se pueden considerar benéficos para el bienestar social de los trabajadores oficiales en términos monetarios, entre los cuales se destacan: 1) Bonificación por el día internacional del trabajo, 2) bonificación por deporte, recreación e implementos y vestuarios de grupos culturales, 3) capacitación sindical, 4) droguería sindical, 5) dotación de gafas y/o lentes, 6) cirugía refractiva oftalmológica, entre otros⁵⁰.

4.2.4 Vinculación política del movimiento obrero y beneficios del movimiento obrero.

El factor vinculación política del movimiento obrero, comprendía la pregunta No. 10 del cuestionario, a saber, **¿cuál era la diferencia más importante entre los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y los nuevos trabajadores que asumieron dichas labores?** En este sentido, la tabla 15 y el gráfico 17 muestran que del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 45,6% considera que los niveles salariales era la diferencia más importante, de los cuales el 38,6% considera que la estabilidad laboral es el beneficio más importante que ofrece el STMY a los trabajadores oficiales. Por su parte, el factor beneficios del movimiento obrero, comprendía la pregunta No. 11 del cuestionario, a saber, **¿cuál es el beneficio más importante que ofrece el STMY a los trabajadores oficiales?** En este sentido, del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 82,5% considera que la estabilidad laboral es el beneficio más importante, de los cuales el 38,6% considera que los niveles salariales era la diferencia más importante entre los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y los nuevos trabajadores que asumieron dichas labores.

⁵⁰ Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Entidad Municipio de Yumbo y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo, vigencia 2013 – 2020, capítulo VIII, bienestar social para los trabajadores sindicalizados (págs. 13-20).

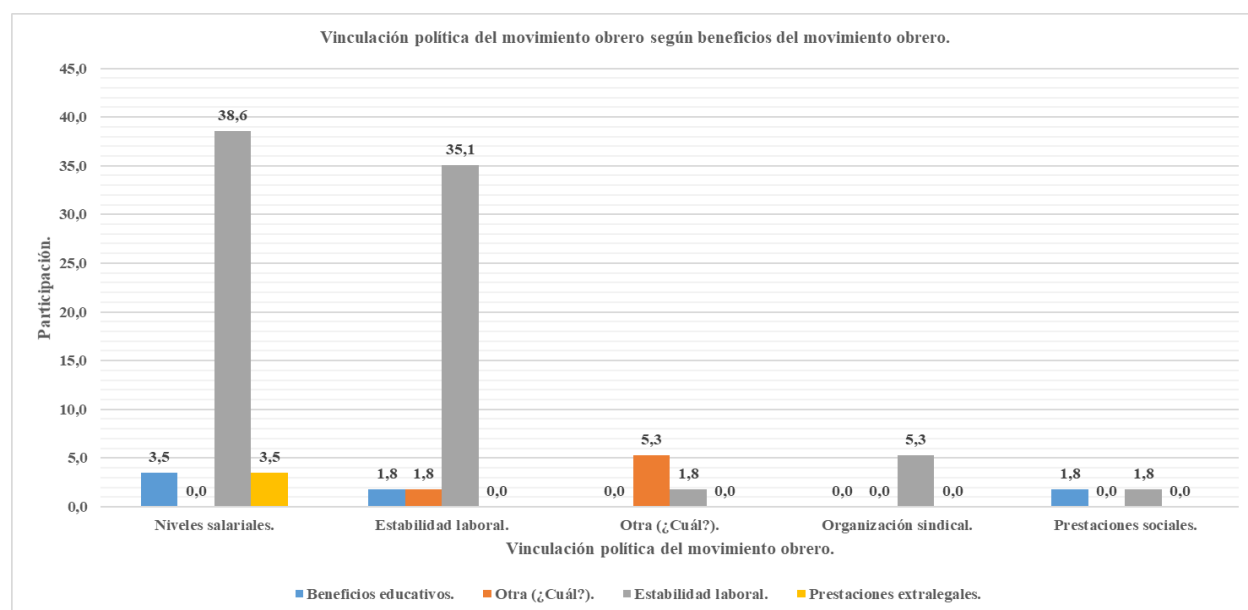
Tabla 15. Valores y prueba de vinculación política del movimiento obrero y beneficios del movimiento obrero

Valores observados.						Valores						Prueba Chi cuadrado.				Valores relativos.				
Vinculación política del movimiento obrero.						Beneficios del						Beneficios del				Beneficios del				
						Beneficios educativos.	Otra (¿Cuál?).	Estabilidad laboral.	Prestaciones extralegales.	Total.		Beneficios educativos.	Otra (¿Cuál?).	Estabilidad laboral.	Prestaciones extralegales.	Beneficios educativos.	Otra (¿Cuál?).	Estabilidad laboral.	Prestaciones extralegales.	Total.
Niveles salariales.	2		22	2	26	1,8	1,8	21,4	0,9	26		0,0	1,8	0,0	1,3	3,5	0,0	38,6	3,5	45,6
Estabilidad laboral.	1	1	20		22	1,5	1,5	18,1	0,8	22		0,2	0,2	0,2	0,8	1,8	1,8	35,1	0,0	38,6
Otra (¿Cuál?).		3	1		4	0,3	0,3	3,3	0,1	4		0,3	26,3	1,6	0,1	0,0	5,3	1,8	0,0	7,0
Organización sindical.			3		3	0,2	0,2	2,5	0,1	3		0,2	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	5,3	0,0	5,3
Prestaciones sociales.	1		1		2	0,1	0,1	1,6	0,1	2		5,3	0,1	0,3	0,1	1,8	0,0	1,8	0,0	3,5
Total.	4	4	47	2	57	4	4	47	2	57						7,0	7,0	82,5	3,5	100,0

gl 12	39,23
	26,22
	13,02

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9. Vinculación política del movimiento obrero según beneficios del movimiento obrero



Fuente: Elaboración propia.

Preguntando a algunos trabajadores, contestaron que estaban conformes con su salario, es decir, que no aspiraban a más. ¿Qué se puede decir de los niveles salariales? ¿Se deben mejorar y cómo? Dentro de los ingresos que percibe el trabajador, no solamente hay que tener en cuenta el

salario, porque de todas maneras en la parte prestacional hay unas muy buenas reivindicaciones, como por ejemplo una prima de antigüedad que es muy representativa y es bien importante en cuanto a su valor, ya que se va incrementando año por año en cinco días. También se cuenta con la prima de navidad, la cual es cuantiosa, la prima de vacaciones, etc. Entonces, viéndolo desde el punto de las primas y del bienestar social de los trabajadores, se puede decir que los trabajadores están bien remunerados, obviamente que estos factores salariales como los recargos nocturnos, dominicales y festivos, también constituyen los ingresos de los trabajadores, aumentándolos considerablemente. En todo caso, sí es conveniente que se pudieran lograr unos incrementos salariales importantes. No obstante, hay que decir que lo que se logró en cuanto al incremento salarial fue un porcentaje significativo, si se compara con algunos sectores u otros sindicatos, del 2.7 para la mayoría de los trabajadores sobre el IPC Y 2.3. para los que más ganan, que corresponde del 15 al 20% de los trabajadores, logrando el resto el mayor porcentaje. Este porcentaje se hizo para todos los años de la negociación, porcentaje muy importante.

4.3 Factores de la flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY.

Para el presente caso, es decir, de las relaciones de los factores de flexibilidad laboral, se contó con 10 probables relaciones, las cuales fueron probadas por medio del procedimiento o prueba chi cuadrado. Es decir, se tomó el primer factor de flexibilidad laboral y se asoció independientemente con cada uno de los demás factores. Luego, se hizo este mismo procedimiento con los restantes factores de flexibilidad laboral. De las mencionadas 10 probables relaciones entre los factores, se comprobó que, por medio de esta metodología, se acepta solamente una relación, a saber: 1) Cambios en la organización del trabajo e inseguridad laboral. De las restantes 9 probables relaciones, se comprobó que no existe relación entre esos factores. La tabla 16 presenta los resultados del procedimiento. Atendiendo al objetivo específico 2 planteado, a saber, **identificar las relaciones que existen entre los factores de flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY**, la presentación de los resultados y su respectivo análisis se centra únicamente en la relación constatada, descartando las demás.

Tabla 16. Factores de flexibilidad laboral

Factores de flexibilidad laboral / grados de libertad	Resultados de las pruebas chi cuadrado	Valores críticos de la distribución chi cuadrado	Decisiones
Competitividad laboral y ejecución de labores / 12.	14,15	26,217	Se acepta la hipótesis nula.
Competitividad laboral y cambios en la organización del trabajo / 12.	11,28	26,217	Se acepta la hipótesis nula.
Competitividad laboral y niveles salariales y jornada laboral / 15.	19,88	30,578	Se acepta la hipótesis nula.
Competitividad laboral e inseguridad laboral / 15.	19,39	30,578	Se acepta la hipótesis nula.
Ejecución de labores y cambios en la organización del trabajo / 16.	6,96	26,217	Se acepta la hipótesis nula.
Ejecución de labores y niveles salariales y jornada laboral / 20.	26,78	37,566	Se acepta la hipótesis nula.
Ejecución de labores e inseguridad laboral / 20.	32,64	37,566	Se acepta la hipótesis nula.
Cambios en la organización del trabajo y niveles salariales y jornada laboral / 20.	13,32	37,566	Se acepta la hipótesis nula.
Cambios en la organización del trabajo y e inseguridad laboral / 20.	41,49	37,57	Se acepta la hipótesis alterna.
Niveles salariales y jornada laboral e inseguridad laboral / 25.	28,05	44,314	Se acepta la hipótesis nula.

Fuente: Elaboración propia.

4.3.1 Cambios en la organización del trabajo e inseguridad laboral.

El factor cambios en la organización del trabajo, comprendía la pregunta No. 14 del cuestionario, a saber, **¿cuál es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia?** En este sentido, la tabla 17 y el gráfico 18 muestran que del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 75,4% considera que la conserjería es la labor más propensa, de los cuales el 42,1% considera que el cumplimiento y responsabilidad con las funciones asignadas es la acción más importante que pueden llevar a cabo los trabajadores oficiales del STMY para mantener su estabilidad laboral. Por su parte, el factor inseguridad laboral, comprendía la pregunta No. 16 del cuestionario, a saber, **¿cuál es la acción más importante que pueden llevar a cabo los trabajadores oficiales del STMY para mantener su estabilidad laboral?** En este sentido, del

100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 52,6% considera que el cumplimiento y responsabilidad con las funciones asignadas es la acción más importante, de los cuales el 42,1% considera que la conserjería es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia.

Tabla 17. Valores y prueba de cambios en la organización del trabajo e inseguridad laboral

Valores observados.							Valores esperados.							Prueba Chi cuadrado.					Valores relativos.				
Cambios en la organización del trabajo.	Inseguridad laboral.						Inseguridad laboral.						Inseguridad laboral.					Inseguridad laboral.					
	Cumplimiento y responsabilidad con las funciones asignadas.						Cumplimiento y responsabilidad con las funciones asignadas.						Cumplimiento y responsabilidad con las funciones asignadas.					Cumplimiento y responsabilidad con las funciones asignadas.					
	Dejando a un lado la politiquería y hacer bien la labor.						Dejando a un lado la politiquería y hacer bien la labor.						Dejando a un lado la politiquería y hacer bien la labor.					Dejando a un lado la politiquería y hacer bien la labor.					
	Estar unidos y fortalecer el Sindicato.						Estar unidos y fortalecer el Sindicato.						Estar unidos y fortalecer el Sindicato.					Estar unidos y fortalecer el Sindicato.					
	Mantenimiento y construcción de la obra pública.						Mantenimiento y construcción de la obra pública.						Mantenimiento y construcción de la obra pública.					Mantenimiento y construcción de la obra pública.					
	Otros criterios.						Otros criterios.						Otros criterios.					Otros criterios.					
	Sentido de pertenencia y mayor disponibilidad con la labor a realizar						Sentido de pertenencia y mayor disponibilidad con la labor a realizar						Sentido de pertenencia y mayor disponibilidad con la labor a realizar					Sentido de pertenencia y mayor disponibilidad con la labor a realizar					
	Total.						Total.						Total.					Total.					
La conserjería.							22,6							0,1					42,1				
La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.							3,7							0,5					8,8				
El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.							2,1							0,6					1,8				
Otra (¿Cuál?).							1,1							0,1					0,0				
Operación de maquinaria especial, maquinaria y equipo.							0,5							0,0					0,0				
Total.							30							52,6					100,0				

Cuando se les preguntó a los trabajadores ¿cuál era la acción más importante que podrían llevar a cabo para mantener su estabilidad laboral? la mayoría de los encuestados respondió que el cumplimiento y la responsabilidad con las funciones asignadas. ¿Qué se piensa de esto? ¿Es este el factor más importante para mantener la estabilidad laboral? Es un factor bastante importante que contribuye de manera decisiva en la estabilidad de los trabajadores. Prestando un buen servicio, los trabajadores van a tener la simpatía o el apoyo ante cualquier eventualidad, de la comunidad a la cual sirven, de los padres de familia, del sector educativo, docentes, alumnos, etc. No obstante, hay otro factor que es muy decisivo, el cual consiste en tener unida a la organización sindical, es decir, poder fortalecerla internamente y poder seguir, de todas maneras, figurando en el ámbito Municipal.

4.4 Variables sociodemográficas en los trabajadores oficiales del STMY.

Para el presente caso, es decir, de las relaciones de las variables sociodemográficas, se contó con 6 probables relaciones, las cuales fueron probadas por medio del procedimiento o prueba Chi cuadrado. Es decir, se tomó la primera variable sociodemográfica y se asoció independientemente con cada uno de las demás variables. Luego, se hizo este mismo procedimiento con las demás variables sociodemográficas. De las mencionadas 6 probables relaciones entre las variables sociodemográficas, se comprobó que, por medio de esta metodología, se acepta solamente una relación, a saber: 1) Tiempo de servicio y tiempo de afiliación sindical. De las restantes 5 probables relaciones, se comprobó que no existe relación entre esas variables sociodemográficas. La tabla 18 presenta los resultados del procedimiento. Atendiendo al objetivo específico 3 planteado, a saber, **identificar las relaciones que existen entre las variables sociodemográficas en los trabajadores oficiales del STMY**, la presentación de los resultados y su respectivo análisis se centró únicamente en la relación constatada, descartando las demás.

Tabla 18. Variables sociodemográficas

Variables sociodemográficas / grados de libertad.	Resultados de las pruebas chi cuadrado.	Valores críticos de la distribución chi cuadrado.	Decisiones.
Sexo y edad / 3.	2,62	11,345	Se acepta la hipótesis nula.
Sexo y tiempo de servicio / 3.	4,42	11,345	Se acepta la hipótesis nula.
Sexo y tiempo de afiliación sindical / 3.	4,43	11,345	Se acepta la hipótesis nula.
Edad y tiempo de servicio / 9.	17,16	21,666	Se acepta la hipótesis nula.
Edad y tiempo de afiliación sindical / 9.	10,69	21,666	Se acepta la hipótesis nula.
Tiempo de servicio y tiempo de afiliación sindical / 9.	111,50	21,67	Se acepta la hipótesis alterna.

Fuente: Elaboración propia.

4.4.1 Tiempo de servicio y tiempo de afiliación sindical.

La variable tiempo de servicio, comprendía la pregunta No. 3 del cuestionario, a saber, **¿cuántos lleva desempeñándose como trabajador oficial en el Municipio de Yumbo?** En este sentido, la tabla 19 y el gráfico 20 muestran que del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 47,4% tiene entre 19 y 24 años de servicio, de los cuales el 42,1% tiene entre 19 y 24 años de afiliación sindical. Por su parte, la variable tiempo de afiliación sindical, comprendía la pregunta No. 4 del cuestionario, a saber, **¿cuántos años lleva afiliado al STMY?** En este sentido, del 100% de los trabajadores oficiales del STMY encuestados, el 45,6% tiene entre 19 y 24 años de afiliación sindical, de los cuales el 42,1% tiene entre 19 y 24 años de servicio.

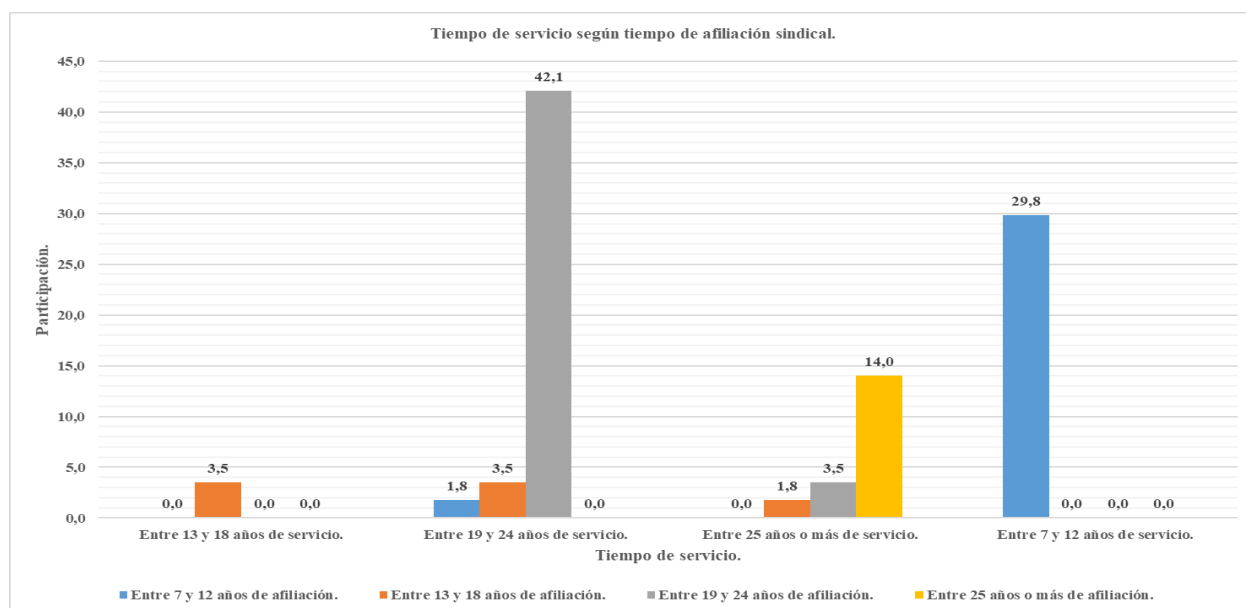
Tabla 19. Valores y prueba de tiempo de servicio y tiempo de afiliación sindical

Valores observados.						Valores esperados.						Prueba Chi cuadrado.				Valores relativos.					
Tiempo de servicio.	Tiempo de afiliación					Tiempo de afiliación					Total.	Tiempo de afiliación sindical.				Tiempo de afiliación					Total.
	Entre 7 y 12 años de afiliación.	Entre 13 y 18 años de afiliación.	Entre 19 y 24 años de afiliación.	Entre 25 años o más de afiliación.	Total.	Entre 7 y 12 años de afiliación.	Entre 13 y 18 años de afiliación.	Entre 19 y 24 años de afiliación.	Entre 25 años o más de afiliación.	Total.		Entre 7 y 12 años de afiliación.	Entre 13 y 18 años de afiliación.	Entre 19 y 24 años de afiliación.	Entre 25 años o más de afiliación.	Entre 7 y 12 años de afiliación.	Entre 13 y 18 años de afiliación.	Entre 19 y 24 años de afiliación.	Entre 25 años o más de afiliación.	Total.	
Entre 13 y 18 años de servicio.		2			2	0,6	0,2	0,9	0,3	2		0,6	19,0	0,9	0,3	0,0	3,5	0,0	0,0	3,5	
Entre 19 y 24 años de servicio.	1	2	24		27	8,5	2,4	12,3	3,8	27		6,6	0,1	11,1	3,8	1,8	3,5	42,1	0,0	47,4	
Entre 25 años o más de servicio.		1	2	8	11	3,5	1,0	5,0	1,5	11		3,5	0,0	1,8	27,0	0,0	1,8	3,5	14,0	19,3	
Entre 7 y 12 años de servicio.	17				17	5,4	1,5	7,8	2,4	17		25,2	1,5	7,8	2,4	29,8	0,0	0,0	0,0	29,8	
Total.	18	5	26	8	57	18	5	26	8	57						31,6	8,8	45,6	14,0	100,0	

gl 9	111,50
	21,67
	89,83

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 11. Tiempo de servicio según tiempo de afiliación sindical



Fuente: Elaboración propia.

Según los resultados de la encuesta, el tiempo de desempeño laboral al servicio del Municipio de Yumbo, de los trabajadores oficiales, es prácticamente el mismo que el tiempo de afiliación sindical, entre 19 y 24 años de labores e igualmente el mismo número de años de afiliación sindical, ¿por qué se da esta relación? Fundamentalmente, es por los beneficios que brinda el sindicato al trabajador. Hay unos beneficios en donde únicamente el trabajador sindicalizado goza de ellos, por ejemplo, las becas, la droguería, la ambulancia, etc. Esto motiva y anima a los trabajadores oficiales a afiliarse a la organización sindical, casi que cumpliendo el período de prueba los trabajadores toman esa opción. Hay que decir que de todas maneras la historia del sindicato pesa.

Capítulo V. Discusión de los resultados

Teniendo en cuenta el objetivo general planteado en la presente investigación, a saber, **identificar las relaciones que existen entre los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY**, y teniendo en cuenta la hipótesis general planteada, a saber, **existen relaciones entre los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY**, se deduce que respecto a los factores crisis general del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo, existe relación, y, por lo tanto, se comprueba la hipótesis general mencionada. De esta forma, se puede entender que las nuevas condiciones laborales fueron la preocupación más importante generada en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y concuerda con el hecho de que la conserjería es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia. En este sentido, estos resultados concuerdan con las observaciones de Silver (2005), en cuanto plantea que el movimiento obrero ha entrado en una crisis general, caracterizada por ser a largo plazo y estar relacionada con la globalización, al mismo tiempo que concuerdan con las observaciones de Vernon (1979), en cuanto plantea que los cambios posfordistas en la organización productiva y laboral han afectado el poder de negociación en el lugar de trabajo.

Por su parte, respecto a los factores cambios en la organización de la producción y el trabajo y ejecución de labores, existe relación, y, por lo tanto, se comprueba la hipótesis general mencionada. De esta forma, se puede entender que el mantenimiento era la labor más importante a la que se podían dedicar los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y concuerda con el hecho de que el mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales es la labor más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY. En este sentido, estos resultados concuerdan con las observaciones de Tronti (2001), en cuanto plantea que es cuestionable el desarrollo de un fuerte movimiento obrero, es decir, la consolidación de una clase de iguales condiciones y problemas con la producción, al mismo tiempo que concuerdan con las observaciones de Sigal y Torre (1979), en cuanto plantean la importancia del proceso de

construcción de determinadas condiciones que se encargarían de impulsar el desarrollo del sector industrial o de la producción.

Por su parte, respecto a los factores derechos de los trabajadores y cambios en la organización del trabajo, existe relación, y, por lo tanto, se comprueba la hipótesis general mencionada. De esta forma, se puede entender que la estabilidad laboral fue el aspecto más importante del pliego de peticiones, negociado por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y concuerda con el hecho de que la conserjería es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia. En este sentido, estos resultados concuerdan con las observaciones de Villán y Uribe (2013), en cuanto plantean que los sindicatos se destacan por la conquista de nuevos derechos y por tratar de garantizar el respeto a las normas, aportando incluso a cierto grado de estabilidad en las naciones, al mismo tiempo que concuerdan con las observaciones de Artiles (1995), en cuanto plantea que al especializarse la producción en mercados limitados o personalizados, la consecuencia de ello es que los trabajadores y sindicatos deben enfrentar la inseguridad salarial, laboral, de condiciones, de estabilidad, etc.

Por su parte, respecto a los factores vinculación política del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo, existe relación, y, por lo tanto, se comprueba la hipótesis general mencionada. De esta forma, se puede entender que los niveles salariales era la diferencia más importante entre los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y los nuevos trabajadores que asumieron dichas labores, y concuerda con el hecho de que la conserjería es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia. En este sentido, estos resultados concuerdan con las observaciones de Wallerstein (1979), en cuanto plantea que se han presentado casos donde los trabajadores han mantenido una identidad comunitaria en la lucha con el Estado, de tal forma que se ha producido la segmentación de los mercados laborales, impulsada por el capital, la limitación ciudadana estatal y la identidad excluyente para los trabajadores, al mismo tiempo que concuerdan con las observaciones de Lárraga (2013), en cuanto plantea que muchas de las transformaciones en el campo del trabajo, han tenido una

incidencia notoria en el papel que desempeñan los profesionales – trabajadores en el mercado laboral, el cual ha establecido las competencias en el proceso de organización laboral.

Por su parte, respecto a los factores beneficios del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo, existe relación, y, por lo tanto, se comprueba la hipótesis general mencionada. De esta forma, se puede entender que la estabilidad laboral es el beneficio más importante que ofrece el STMY a los trabajadores oficiales, y concuerda con el hecho de que la conserjería es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PATP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia. En este sentido, estos resultados concuerdan con las observaciones de Murillo (2000), en cuanto plantea que la competencia en las organizaciones sindicales con el fin de establecer alianzas que les representaran ciertos beneficios, se dio en términos independientes, al mismo tiempo que concuerdan con las observaciones de Miguélez, 2004, en cuanto plantea que la flexibilidad como estrategia política y económica ha incidido sobre el trabajo, debido a la alta competitividad y como consecuencia de las transformaciones nacionales y mundiales en la organización del trabajo.

Teniendo en cuenta el objetivo específico 1 planteado en la presente investigación, a saber, **identificar las relaciones que existen entre los mismos factores de sindicalismo en los trabajadores oficiales del STMY**, y teniendo en cuenta la hipótesis específica 1 planteada, a saber, **existen relaciones entre los mismos factores de sindicalismo en los trabajadores oficiales del STMY**, se deduce que respecto a los factores resurgimiento del movimiento obrero y derechos de los trabajadores, existe relación, y, por lo tanto, se comprueba la hipótesis específica 1 mencionada. De esta forma, se puede entender que las marchas fueron la acción de protesta más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y concuerda con el hecho de que la estabilidad laboral fue el aspecto más importante del pliego de peticiones, negociado por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia. En este sentido, estos resultados concuerdan con las observaciones de Murillo (2001), en cuanto plantea que los procesos de implementación generalizada de distintas formas estructurales de mercado, trajeron consigo una serie de desafíos para el movimiento obrero, con el propósito de profundizar el proceso de democratización del Estado, al mismo tiempo que concuerdan con las observaciones de Wallerstein (1979) en cuanto

plantea que las limitaciones espaciales y temporales del capitalismo y sus contradicciones, evidencian una distancia entre lo prometido por la globalización y su cumplimiento, lo cual produce un conflicto en la cobertura de los derechos de los trabajadores.

Por su parte, respecto a los factores derechos de los trabajadores y vinculación política del movimiento obrero, existe relación, y, por lo tanto, se comprueba la hipótesis específica 1 mencionada. De esta forma, se puede entender que la estabilidad laboral fue el aspecto más importante del pliego de peticiones, negociado por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y concuerda con el hecho de que los niveles salariales era la diferencia más importante entre los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y los nuevos trabajadores que asumieron dichas labores. En este sentido, estos resultados concuerdan con las observaciones de Villán y Uribe (2013), en cuanto plantean que los sindicatos tienen por función, entre otras, las acciones de defensa y conquista de los derechos de índole laboral, la representación de sus afiliados, el mejoramiento de sus condiciones en materia económica y laboral, etc., al mismo tiempo que concuerdan con las observaciones de Cuevas (1990), en cuanto plantea que la expansión de muchos regímenes autoritarios en la región, tuvo como objetivo lograr el debilitamiento de la identidad política alcanzada por el movimiento sindical obrero.

Por su parte, respecto a los factores derechos de los trabajadores y beneficios del movimiento obrero, existe relación, y, por lo tanto, se comprueba la hipótesis específica 1 mencionada. De esta forma, se puede entender que la estabilidad laboral fue el aspecto más importante del pliego de peticiones, negociado por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y concuerda con el hecho de que la estabilidad laboral es el beneficio más importante que ofrece el STMY a los trabajadores oficiales. En este sentido, estos resultados concuerdan con las observaciones de López (2013), en cuando plantea que a pesar de la opción que normalmente tienen los trabajadores de hacer uso en efecto, o abstenerse, del derecho a la libertad de asociación, en algunos casos es posible evidencia que la afiliación sindical es pretendida como una condición de obligatorio cumplimiento, al mismo tiempo que concuerda con las observaciones de Fichter (2015), en cuanto plantea que los beneficios que el dominio económico de las corporaciones,

caracterizadas por estar organizadas operacionalmente en cadenas de valor, conduce a los sindicatos a plantear nuevos enfoques que les permita enfrentar eficazmente este poder.

Por su parte, respecto a los factores vinculación política del movimiento obrero y beneficios del movimiento obrero, existe relación, y, por lo tanto, se comprueba la hipótesis específica 1 mencionada. De esta forma, se puede entender que los niveles salariales era la diferencia más importante entre los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y los nuevos trabajadores que asumieron dichas labores, y concuerda con el hecho de que la estabilidad laboral es el beneficio más importante que ofrece el STMY a los trabajadores oficiales. En este sentido, estos resultados concuerdan con las observaciones de Frías (1989), en cuanto plantea que las organizaciones de trabajadores se vieron en la necesidad de enfrentar los desafíos o consecuencias de las reformas de mercado, de tal forma que la fidelidad partidaria o la oposición al gobierno guardó relación con dicha postura reaccionaria ante esas reformas, al mismo tiempo que concuerdan con las observaciones de Tarrow (2004), en cuanto plantea que al aumentar los beneficios en nuevos lugares y cambiando el proceso laboral en nuevas industrias y líneas productivas de menor competencia, la dinámica del capital plantea soluciones de rentabilidad y disminuye la crisis del movimiento obrero.

Teniendo en cuenta el objetivo específico 2 planteado en la presente investigación, a saber, **identificar las relaciones que existen entre los factores de flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY**, y teniendo en cuenta la hipótesis específica 2 planteada, a saber, **existen relaciones entre los factores de flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY**, se deduce que respecto a los factores cambios en la organización del trabajo e inseguridad laboral, existe relación, y, por lo tanto, se comprueba la hipótesis específica 2 mencionada. De esta forma, se puede entender que la conserjería es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia, y concuerda con el hecho de que el cumplimiento y responsabilidad con las funciones asignadas es la acción más importante que pueden llevar los trabajadores oficiales del STMY para mantener su estabilidad laboral. En este sentido, estos resultados concuerdan con las observaciones de Yañez (1999), en cuanto plantea que los cambios laborales en América Latina se han analizado a partir del surgimiento de los nuevos requerimientos económicos, es decir,

aquellos que guardan relación con la empleabilidad de hombres y mujeres en la producción de bienes y servicios, al mismo tiempo que concuerdan con las observaciones de Jelin (1976), en cuanto plantea que en los países donde el capital era mínimo, se despertó el sentimiento de inseguridad laboral en los trabajadores, debido al incremento de las variaciones financieras y a la estimación de la competencia, causados por la movilidad de capital.

Teniendo en cuenta el objetivo específico 3 planteado en la presente investigación, a saber, **identificar las relaciones que existen entre las variables sociodemográficas en los trabajadores oficiales del STMY**, y teniendo en cuenta la hipótesis específica 3 planteada, a saber, **existen relaciones entre las variables sociodemográficas en los trabajadores oficiales del STMY**, se deduce que respecto a las variables tiempo de servicio y tiempo de afiliación sindical, existe relación, y, por lo tanto, se comprueba la hipótesis específica 3 mencionada. De esta forma, se puede entender que la mayoría de los trabajadores oficiales del Municipio de Yumbo lleva desempeñándose entre 19 y 24 años, y concuerda con el hecho de que la mayoría de los trabajadores oficiales del STMY lleven entre 19 y 24 años de afiliación sindical. En este sentido, estos resultados concuerdan con las observaciones de Collado (2016), en cuanto plantea que a partir de la comparación de cifras de niveles de afiliación y debido a la fragmentación del mercado, la afiliación sindical de los trabajadores actualmente se encuentra en una situación de bajos niveles, al mismo tiempo que concuerdan con las observaciones de López (2013), en cuanto plantea que la ley, la convención colectiva de trabajo y los tratados internacionales, las organizaciones sindicales han buscado incentivar la afiliación de los trabajadores.

Conclusiones

La presente investigación sobre sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY, concluye que existen relaciones entre los siguientes factores: 1) crisis general del movimiento obrero y cambios en la organización del trabajo, debido a que las nuevas condiciones laborales fueron la preocupación más importante generada en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, además que la conserjería es la labor más propensa a sufrir una problemática semejante; 2) cambios en la organización de la producción y el trabajo y ejecución de labores, debido a que el mantenimiento era la labor más importante a la que se podían dedicar dichos trabajadores, además que el mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales es considerada como la labor más importante llevada a cabo por su parte; 3) derechos de los trabajadores y cambios en la organización de la producción, ya que la estabilidad laboral fue el aspecto más importante del pliego de peticiones, negociado por parte de dichos trabajadores, lo cual guarda relación con el tema de la conserjería; 4) vinculación política del movimiento obrero y cambios en la organización de la producción y el trabajo, ya que los niveles salariales eran la diferencia más importante entre los trabajadores oficiales del STMY y los nuevos trabajadores que asumieron sus labores, lo cual guarda relación con el tema de la conserjería; y 5) beneficios del movimiento obrero y cambios en la organización de la producción, ya que la estabilidad laboral es el beneficio más importante que ofrece el STMY a los trabajadores oficiales, lo cual guarda relación con el tema de la conserjería.

- Existen relaciones entre los siguientes factores de sindicalismo: 1) resurgimiento del movimiento obrero y derechos de los trabajadores, ya que las marchas fueron la acción de protesta más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, lo cual guarda relación con el tema de la estabilidad laboral; 2) derechos de los trabajadores y vinculación política del movimiento obrero, ya que la estabilidad laboral guarda relación con los niveles salariales como factor diferenciador entre unos trabajadores y otros; 3) derechos de los trabajadores y beneficios del movimiento obrero, ya que la estabilidad laboral sobresale doblemente como factor preponderante del pliego de peticiones y como el beneficio sindical más importante; y 4) vinculación política del movimiento obrero y beneficios del movimiento

obrero, ya que nuevamente los niveles salariales como factor diferenciador entre unos trabajadores y otros guardan relación con la estabilidad laboral de los trabajadores oficiales.

- Existe relación entre los siguientes factores de flexibilidad laboral: 1) cambios en la organización del trabajo e inseguridad laboral, ya que la conserjería guarda relación con el cumplimiento y responsabilidad con las labores asignadas, considerando esto como la acción más importante para mantener la estabilidad laboral.
- Existe relación entre las variables sociodemográficas tiempo de servicio y tiempo de afiliación sindical, ya que la mayoría de los trabajadores oficiales del STMY encuestados lleva entre 19 y 24 años desempeñándose en el Municipio de Yumbo, al mismo tiempo que la mayoría de los trabajadores oficiales encuestados lleva entre 19 y 24 años afiliado al STMY.

Referencias Bibliográficas

- Alonso, L. E. (2001). El discurso de la globalización y la nueva desigualdad regional. En L. E. Alonso, *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil* (págs. 17-30). España: Editorial Fundamentos.
- Artiles, A. M. (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales: estrategias empresariales y acción sindical*. Madrid: Editorial Concejo Económico y Social (CES).
- Carnoy, M., & Alborés, J. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza Editorial.
- Collado, M., & Molina, Ó. (2016). *La sindicalización del trabajo fragmentado. Estudio comparativo de la afiliación y acción sindical de CCOO en los sectores de servicios privados y servicios técnicos*. Barcelona: Editorial Universidad Autónoma.
- Cuevas, A. (1990). *Sindicato y poder en América Latina. Modelos y tendencias del sindicalismo latinoamericano*. Madrid: Alianza Editorial.
- Crisis del sindicalismo en Colombia. (2017). En: El Espectador. Disponible en Internet: <http://blogs.elespectador.com/economia/el-mal-economista/crisis-del-sindicalismo-en-colombia-2>.
- Falabella, G., & Warning, S. (1990). *Sindicatos bajo regímenes militares: Argentina, Brasil, Chile*. M. Barrera (Ed.). Chile: Editorial CES Ediciones; United Nations Research Institute for Social Development.
- Fichter, M. (2015). *Sindicalización dentro ya lo largo de las cadenas de valor*. Berlín: Editorial Fundación Friedrich Ebert.
- Frías, P. (1989). *El movimiento sindical chileno en la lucha por la democracia, 1973-1988*. Texas: Editorial PET.
- Gamboa R., F. (2017). *Movimiento obrero en América Latina: adiós a las utopías*. Disponible en Internet: <https://www.diariocritico.com/noticia/201764/noticias/movimiento-obrero-en-america-latina:-adios-a-las-utopias.html>.
- Harrison B. (1997), *La empresa que viene. La evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*, Barcelona: Editorial Paidós.

- Ibarra Cisneros, Manuel Alejandro, & González Torres, Lourdes Alicia. (2010). *La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo*. Contaduría y administración (págs. 33-52). Distrito Federal, México: Editorial Universidad Autónoma. Recuperado el 10 de noviembre de 2017, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003&lng=es&tlng=es.
- Jelin, E. (1976). *Orientaciones e ideologías obreras en América Latina*. Buenos Aires: Editorial CLACSO.
- Lárraga, D. M. L. (2013). *Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral*. España: Editorial Palibrio.
- López Meneses, M. C. (2013). *Sindicalización: Afiliación automática. Análisis constitucional y laboral sobre su procedencia*. Santiago de Chile: Editorial Universidad Andrés Bello.
- Martínez, R. Z. (2014). *Sindicalización en México durante el periodo 1984-2006* (págs. 35-53). México: Editorial Universidad del Mar.
- Miguélez, F. (2004). *La flexibilidad laboral*. En *Revista Trabajo*, 13. España: Editorial Universidad de Huelva.
- Murillo, M. V. (2000). *Del populismo al neoliberalismo: sindicatos y reformas de mercado en América Latina*. En *Revista Desarrollo Económico*, (págs. 179-212). Buenos Aires: Editorial Universidad de Buenos Aires.
- Murillo, M. V. (2001). *La encrucijada del sindicalismo latinoamericano. Política y gobierno* (págs. 315-346). México: Editorial Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE).
- Palacio, J. y C. Álvarez (2004). *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. España: Editorial Akal Economía Actual.
- Quiñones, S. A. (2012). *La flexibilidad laboral en España y Perú: análisis de ciertos aspectos diferenciadores* (págs. 309-334). Perú: Editorial Pontifica Universidad Católica del Perú (PUCP).
- Restrepo, P. L. (2014). *La flexibilidad laboral y el salario emocional* (págs. 34-68). Bogotá: Editorial AGLALA.

- Sigal, S., & Torre, J. C. (1979). *Una reflexión en torno a los movimientos laborales en América Latina*. En *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*, (págs. 139-150). México: Editorial Colegio de México.
- Silver, B. J. (2005). *Fuerzas de trabajo: los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Baltimore: Ediciones AKAL.
- Tarrow, S. G. (2004). *El poder en movimiento: los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Madrid: Editorial Alianza.
- Torre, J. C. (1990). *La vieja guardia sindical y Perón: sobre los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: Editorial Universidad de Buenos Aires.
- Tronti, M. (2001). *Obreros y capital*. Madrid: Editorial Akal.
- Vernon, R. (1979). *La inversión internacional y el comercio internacional en el ciclo de productos*. En *Economía Del Cambio tecnológico* (págs. 408-427). México: Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Villán, A. D., & Uribe, V. A. H. (2013). *Cambios del sindicalismo en Colombia en las últimas dos décadas y retos frente a la globalización* (págs. 24 -45) En *Revista Hipótesis Libre*. Cúcuta: Editorial Universidad Libre.
- Wallerstein, I. M. (1979). *El moderno sistema mundial: la agricultura capitalista y los orígenes de la economía europea en el siglo XVI*. Madrid: Editorial Siglo XXI.
- Yáñez, S. (1999). *Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género*. En *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina* (págs. 97 - 110). Santiago de Chile: Editorial FLACSO.
- Zapata, F. (1986). *El conflicto sindical en América Latina* (págs. 624-626). México: Editorial El Colegio de México.
- Zerda S., Á. (2012). *Crisis y transformaciones del trabajo en el nuevo modelo de acumulación*. En: Rev. salud pública. 14 sup (1): 68-83, p. 73.

Otros documentos consultados.

Acta extraconvencional suscrita entre el Municipio de Yumbo y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo del 15 de septiembre del año 2015.

Artículo 2 de la ley 64 de 1946, el cual modificó el artículo 8 de la ley 6 de 1945 y su Decreto Reglamentario No. 2127 del mismo año.

Artículo 13 de la Constitución Nacional.

Artículo 43, D. 2127/45.

Artículo 50 D. 2127/45.

Artículo 53 de la Constitución Nacional.

Artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo.

Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Entidad Municipio de Yumbo y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo, vigencia 2013 – 2020.

Decreto No. 0055 del 02 de mayo de 2016.

Decreto 1848 de 1969, recuperado el 30 de octubre de 2017, de:
http://artesaniasdecolombia.com.co/Documentos/Contenido/8556_decreto_1848.pdf

Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo (2011). *Revista 50 años de movilización y lucha 1961 – 2011* (págs. 14 – 17). Yumbo: Editorial STMY.

OIT, 1948. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Recuperado el 30 de noviembre de 2017, de <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm>

Sentencia T-523/17, Corte Constitucional.

Sentencia C- 918 de 1999, Corte Constitucional.

Anexos

Anexo A. Cuestionario: Sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY

Tabla 20. Cuestionario: Sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY

A. INFORMACIÓN DEL (A) ENCUESTADO (A).	
1. ¿Cuál es su sexo?	<input type="checkbox"/> Masculino. <input type="checkbox"/> Femenino.
2. ¿Qué edad tiene?	<input type="checkbox"/> Entre 25 y 35 años. <input type="checkbox"/> Entre 36 y 45 años. <input type="checkbox"/> Entre 46 y 55 años. <input type="checkbox"/> Entre 56 y 65 años.
3. ¿Cuántos años lleva desempeñándose como trabajador oficial en el Municipio de Yumbo?	<input type="checkbox"/> Entre 7 y 12 años. <input type="checkbox"/> Entre 13 y 18 años. <input type="checkbox"/> Entre 19 y 24 años. <input type="checkbox"/> Entre 25 años o más.
4. ¿Cuántos años lleva afiliado al STMY?	<input type="checkbox"/> Entre 7 y 12 años. <input type="checkbox"/> Entre 13 y 18 años. <input type="checkbox"/> Entre 19 y 24 años. <input type="checkbox"/> Entre 25 años o más.
B. SINDICALISMO.	
5. ¿Cuál fue la preocupación más importante generada en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?	<input type="checkbox"/> La credibilidad del Sindicato. <input type="checkbox"/> Las nuevas condiciones de la jornada laboral. <input type="checkbox"/> Las nuevas condiciones laborales. <input type="checkbox"/> Las nuevas condiciones salariales. <input type="checkbox"/> Otra (¿Cuál?) _____
6. ¿Cuál fue la acción de protesta más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?	<input type="checkbox"/> La denuncia por los medios de comunicación. <input type="checkbox"/> Las marchas. <input type="checkbox"/> Los mítines. <input type="checkbox"/> Los plantones. <input type="checkbox"/> Otra (¿Cuál?) _____
7. ¿Cuál era la labor más importante a la que se podían dedicar los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?	<input type="checkbox"/> La conserjería. <input type="checkbox"/> La construcción. <input type="checkbox"/> El mantenimiento. <input type="checkbox"/> La vigilancia (en otros turnos). <input type="checkbox"/> Otra (¿Cuál?) _____
8. ¿Cuál fue la razón más importante que tuvo la Administración Municipal, para tomar la decisión de que los trabajadores oficiales del STMY dejaran de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?	

<input type="checkbox"/> Costos del servicio. <input type="checkbox"/> Impedimento legal (por lo menos en el caso de la vigilancia). <input type="checkbox"/> Mejoramiento en la prestación del servicio. <input type="checkbox"/> Otra (¿Cuál?) _____
9. ¿Cuál fue el aspecto más importante del pliego de peticiones, negociado por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia? <input type="checkbox"/> Renovación de la ambulancia sindical. <input type="checkbox"/> Bonificación de tres millones para cada trabajador oficial directamente afectado. <input type="checkbox"/> Estabilidad laboral. <input type="checkbox"/> Incremento del rubro para las becas de educación superior (para trabajador y núcleo familiar). <input type="checkbox"/> Incremento del rubro para los préstamos de vivienda. <input type="checkbox"/> Otra (¿Cuál?) _____
10. ¿Cuál era la diferencia más importante entre los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y los nuevos trabajadores que asumieron dichas labores? <input type="checkbox"/> Estabilidad laboral. <input type="checkbox"/> Niveles salariales. <input type="checkbox"/> Organización sindical. <input type="checkbox"/> Prestaciones. <input type="checkbox"/> Otra (¿Cuál?) _____
11. ¿Cuál era el beneficio más importante que ofrecía el STMY a los trabajadores oficiales, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia? <input type="checkbox"/> Beneficios educativos. <input type="checkbox"/> Estabilidad laboral. <input type="checkbox"/> Prestaciones extralegales. <input type="checkbox"/> Otro _____ (¿Cuál?)
C. FLEXIBILIDAD LABORAL.
12. ¿Cuál es la medida más importante que se puede tomar para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores oficiales del STMY? <input type="checkbox"/> Dotación adecuada de herramientas y materiales de trabajo. <input type="checkbox"/> Erradicar la injerencia política en el favorecimiento laboral a algunos trabajadores. <input type="checkbox"/> Voluntad política (disposición de parte del Alcalde para optimizar y hacer más eficiente la labor realizada por los obreros). <input type="checkbox"/> Otra (¿Cuál?) _____
13. ¿Cuál es la labor más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY? <input type="checkbox"/> La conserjería. <input type="checkbox"/> El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales. <input type="checkbox"/> La electricidad. <input type="checkbox"/> La operación de maquinaria especial, (retro excavadoras, compactadoras, buldóceres, moto niveladoras). <input type="checkbox"/> La operación de maquinaria y equipo. <input type="checkbox"/> La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 a.m. a 10 p.m. <input type="checkbox"/> Otra (¿Cuál?) _____
14. ¿Cuál es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia? <input type="checkbox"/> La conserjería. <input type="checkbox"/> El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales. <input type="checkbox"/> La electricidad. <input type="checkbox"/> La operación de maquinaria especial, (retro excavadoras, compactadoras, buldóceres, moto niveladoras). <input type="checkbox"/> La operación de maquinaria y equipo. <input type="checkbox"/> La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m. <input type="checkbox"/> Otra (¿Cuál?) _____

15. ¿De qué forma se pueden mejorar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores oficiales del STMY?
16. ¿Cuál es la acción más importante que pueden llevar a cabo los trabajadores oficiales del STMY para mantener su estabilidad laboral?

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. Evaluación del cuestionario

Formato para evaluar bondad

Con bondad se hace referencia al grado de efectividad que presenta una pregunta, para satisfacer el objetivo de la evaluación de una prueba o escala. Para identificar el grado de efectividad de cada pregunta se utilizó la pregunta: ¿Qué tan bueno es esta pregunta para satisfacer el objetivo de esta escala de medición de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY? Su respuesta se determinó marcando con una equis (x), de acuerdo a la siguiente escala de bondad:

Tabla 21. Grado de efectividad

No es bueno.	Es algo bueno.	Es bueno.	Es muy bueno.	Es totalmente bueno.
0.	1.	2.	3.	4.

Fuente: Elaboración propia.

Objetivo general de la prueba: Medir los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral que incidieron en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.

Tabla 22. Evaluación de bondad

Preguntas.	Aprobado.		Grado de efectividad.				
	Sí.	No.	0.	1.	2.	3.	4.
5. ¿Cuál fue la preocupación más importante generada en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la Planta de Tratamiento de Agua Potable y de realizar el turno nocturno de vigilancia?							
6. ¿Cuál fue la acción de protesta más importante llevada a cabo por los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?							
7. ¿Cuál fue la labor más importante a la que se podían dedicar los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?							
8. ¿Cuál fue la razón más importante que tuvo la Administración Municipal, para que los trabajadores oficiales del STMY, dejaran de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?							
9. ¿Cuál fue el aspecto del pliego de peticiones más importante, negociado por los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?							

10. ¿Cuál era la diferencia más importante entre los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y los nuevos trabajadores que asumieron dichas labores?							
11. ¿Cuál era el beneficio más importante que ofrecía el STMY para los trabajadores oficiales, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?							
12. ¿Cuál es la medida más importante que se debe tomar para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores oficiales del STMY?							
13. ¿Cuál es la labor más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY?							
14. ¿Cuál es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia?							
15. ¿De qué forma se pueden mejorar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores oficiales del STMY?							
16. ¿Cuál es la acción más importante que pueden llevar a cabo los trabajadores oficiales del STMY para mantener su estabilidad laboral?							

Fuente: Elaboración propia.

Formato para evaluar claridad.

Con claridad se hace referencia al grado de sencillez y comprensión que presenta una pregunta, para satisfacer el objetivo de la evaluación de una prueba o escala. Su propósito es establecer si la pregunta es comprensible y usa palabras que los sujetos a los que está dirigido podrían entenderlo. Para identificar el grado de sencillez de cada pregunta se utilizó la siguiente pregunta: ¿Qué tan clara es esta pregunta para satisfacer el objetivo de la escala de medición de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY? Su respuesta se determinó marcando con una equis (x), de acuerdo a la siguiente escala de claridad:

Tabla 23. Grado de claridad

No es claro.	Es algo claro.	Es claro.	Es muy claro.	Es totalmente claro.
0.	1.	2.	3.	4.

Fuente: Elaboración propia.

Objetivo general de la prueba: Medir los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral que incidieron en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.

Tabla 24. Evaluación de claridad

Preguntas.	Aprobado.		Grado de sencillez y comprensión.				
	Sí.	No.	0.	1.	2.	3.	4.
5. ¿Cuál fue la preocupación más importante generada en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la Planta de Tratamiento de Agua Potable y de realizar el turno nocturno de vigilancia?							
6. ¿Cuál fue la acción de protesta más importante llevada a cabo por los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?							
7. ¿Cuál fue la labor más importante a la que se podían dedicar los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?							
8. ¿Cuál fue la razón más importante que tuvo la Administración Municipal, para que los trabajadores oficiales del STMY, dejaran de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?							
9. ¿Cuál fue el aspecto del pliego de peticiones más importante, negociado por los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?							
10. ¿Cuál era la diferencia más importante entre los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y los nuevos trabajadores que asumieron dichas labores?							
11. ¿Cuál era el beneficio más importante que ofrecía el STMY para los trabajadores oficiales, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?							
12. ¿Cuál es la medida más importante que se debe tomar para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores oficiales del STMY?							
13. ¿Cuál es la labor más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY?							
14. ¿Cuál es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia?							
15. ¿De qué forma se pueden mejorar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores oficiales del STMY?							
16. ¿Cuál es la acción más importante que pueden llevar a cabo los trabajadores oficiales del STMY para mantener su estabilidad laboral?							

Fuente: Elaboración propia.

Formato para evaluar estructura gramatical.

Con estructura gramatical se hace referencia al uso completo de los elementos básicos de una oración que presenta una pregunta, para satisfacer el objetivo de la evaluación de una prueba o escala. Para identificar los elementos básicos de una oración de cada pregunta se utilizó la siguiente pregunta: ¿Qué elementos básicos de una oración tiene esta pregunta para satisfacer el

objetivo de la escala de medición de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY? Su respuesta se determinó marcando con una equis (x), de acuerdo a la siguiente escala de estructura gramatical:

Tabla 25. Estructura gramatical

Sujeto.	Verbo.	Complemento.
S.	V.	C.

Fuente: Elaboración propia.

Objetivo general de la prueba: Medir los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral que incidieron en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.

Tabla 26. Evaluación de estructura gramatical

Preguntas.	Aprobado.		Uso de elementos básicos de una oración.		
	Sí.	No.	S.	V.	C.
5. ¿Cuál fue la preocupación más importante generada en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la Planta de Tratamiento de Agua Potable y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					
6. ¿Cuál fue la acción de protesta más importante llevada a cabo por los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					
7. ¿Cuál fue la labor más importante a la que se podían dedicar los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					
8. ¿Cuál fue la razón más importante que tuvo la Administración Municipal, para que los trabajadores oficiales del STMY, dejaran de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					
9. ¿Cuál fue el aspecto del pliego de peticiones más importante, negociado por los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					
10. ¿Cuál era la diferencia más importante entre los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y los nuevos trabajadores que asumieron dichas labores?					
11. ¿Cuál era el beneficio más importante que ofrecía el STMY para los trabajadores oficiales, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					
12. ¿Cuál es la medida más importante que se debe tomar para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores oficiales del STMY?					
13. ¿Cuál es la labor más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY?					
14. ¿Cuál es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la					

de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia?					
15. ¿De qué forma se pueden mejorar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores oficiales del STMY?					
16. ¿Cuál es la acción más importante que pueden llevar a cabo los trabajadores oficiales del STMY para mantener su estabilidad laboral?					

Fuente: Elaboración propia.

Anexo C. Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es conducida por Juan Carlos Dorado Jaramillo, estudiante del programa académico de sociología de la Universidad del Valle. La meta de este estudio es identificar las relaciones que existen entre los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder algunas preguntas y/o cuestionarios sobre dichos factores. Esto tomará aproximadamente unos quince (15) minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento, sin que eso lo perjudique en alguna forma. Si alguna de las preguntas durante su participación le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderla. Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Juan Carlos Dorado Jaramillo, estudiante del programa académico de sociología de la Universidad del Valle. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es identificar las relaciones que existen entre los factores de sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia.

Nombre del participante.

Firma del participante.

Fecha.

Anexo D. Data del cuestionario: Sindicalismo y flexibilidad laboral en los trabajadores oficiales del STMY

Tabla 27. Primera parte de la data

Variable	Sociodemografica													
Factor	Sexo		Edad				Tiempo de trabajo				Tiempo Afiliacion			
Pregunta No	1. ¿Cuál es su sexo?		2. ¿Qué edad tiene?				3. ¿Cuántos años lleva desempeñándose como				4. ¿Cuántos años lleva afiliado al STMY?			
Encuesta No	Femenino.	Masculino.	Entre 25 y35 años.	Entre 36 y45 años.	Entre 46 y55 años.	Entre 56 y65 años.	Entre 7 y 12 años.	Entre 13 y 18 años.	Entre 19 y 24 años.	Entre 25 años o más.	Entre 7 y 12 años.	Entre 13 y 18 años.	Entre 19 y 24 años.	Entre 25 años o más.
1	x				x					x				x
2		x			x		x				x			
3		x			x				x				x	
4	x		x					x				x		
5		x			x					x				x
6		x				x			x				x	
7	x					x			x				x	
8	x				x					x				x
9		x				x			x				x	
10	x					x	x				x			
11	x			x			x				x			
12		x		x					x				x	
13	x			x					x				x	
14	x				x					x			x	
15	x				x					x				x
16		x		x						x		x		
17		x			x				x				x	
18		x			x					x				x
19		x			x				x			x		
20		x			x		x				x			
21	x				x				x				x	
22	x				x				x				x	
23	x		x				x				x			
24	x		x				x				x			
25	x				x				x				x	
26		x			x					x				x
27		x			x		x				x			
28	x				x		x				x			
29	x					x				x				x

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 28. Segunda parte de la data

Variable	Sociodemografica													
Factor	Sexo		Edad				Tiempo de trabajo				Tiempo Afiliacion			
Pregunta No	1. ¿Cuál es su sexo?		2. ¿Qué edad tiene?				3. ¿Cuántos años lleva desempeñándose como				4. ¿Cuántos años lleva afiliado al STMY?			
Encuesta No	Femenino.	Masculino.	Entre 25 y 35 años.	Entre 36 y 45 años.	Entre 46 y 55 años.	Entre 56 y 65 años.	Entre 7 y 12 años.	Entre 13 y 18 años.	Entre 19 y 24 años.	Entre 25 años o más.	Entre 7 y 12 años.	Entre 13 y 18 años.	Entre 19 y 24 años.	Entre 25 años o más.
30	x					x				x			x	
31	x			x					x				x	
32	x				x		x				x			
33	x			x					x				x	
34		x				x	x				x			
35		x				x			x				x	
36	x				x		x				x			
37		x				x			x				x	
38		x			x				x		x			
39		x			x				x			x		
40		x		x					x				x	
41		x		x			x				x			
42		x			x				x				x	
43		x				x		x				x		
44		x	x				x				x			
45	x		x				x				x			
46		x		x					x				x	
47		x			x					x			x	
48		x			x				x				x	
49		x		x					x				x	
50		x			x				x				x	
51	x			x			x				x			
52	x			x						x				x
53		x		x					x				x	
54	x			x			x				x			
55	x				x		x				x			
56	x				x				x				x	
57		x			x				x				x	
57	27	30	5	14	28	10	17	2	26	12	18	5	26	8

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 29. Tercera parte de la data

Variable	Sindicalismo																																			
Factor	Crisis general del movimiento obrero					Resurgimiento del movimiento obrero					Cambios en la organización de la producción y el trabajo					Poder de negociación del movimiento obrero					Derechos de los trabajadores					Vinculación política del movimiento obrero					Beneficios del movimiento obrero					
Encuesta No	5. ¿Cuál fue la preocupación más importante generada en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					6. ¿Cuál fue la acción de protesta más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					7. ¿Cuál era la labor más importante a la que se podían dedicar los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					8. ¿Cuál fue la razón más importante que tuvo la Administración Municipal, para tomar la decisión de que los trabajadores oficiales del STMY dejaran de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					9. ¿Cuál fue el aspecto más importante del pliego de peticiones, negociado por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					10. ¿Cuál era la diferencia más importante entre los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y los nuevos trabajadores que asumieron dichas labores?					11. ¿Cuál es el beneficio más importante que ofrece el STMY a los trabajadores oficiales?					
	La credibilidad del Sindicato.	Las nuevas condiciones de la jornada laboral.	Las nuevas condiciones laborales.	Las nuevas condiciones salariales.	Otra ¿Cuál?	La denuncia por los medios de comunicación.	Las marchas.	Los mítines.	Los plantones.	Otra ¿Cuál?	El mantenimiento.	La conserjería.	La construcción.	La vigilancia (en otros turnos).	Otra ¿Cuál?	Costos del servicio.	Impedimento legal (por lo menos en el caso de la vigilancia).	Mejoramiento en la prestación del servicio.	Otra ¿Cuál?	Renovación de la ambulancia sindical.	Bonificación de tres millones de pesos para cada trabajador oficial directamente afectado.	Estabilidad laboral.	Incremento del rubro para las becas de educación superior (para trabajador y núcleo).	Incremento del rubro para los préstamos de vivienda.	Otra ¿Cuál?	Estabilidad laboral.	Niveles salariales.	Organización sindical.	Prestaciones.	Otra ¿Cuál?	Beneficios educativos.	Estabilidad laboral.	Prestaciones extralaborales.	Otra ¿Cuál?		
1			x			x					x						x					x						x								
2				x					x					x									x					x								
3					x					x					x					x					x											
4			x								x							x					x													
5			x											x									x													
6			x																																	
7		x						x									x										x									
8			x				x																				x									
9		x							x									x										x								
10			x																																	
11			x																																	
12			x			x		x																												
13	x					x											x																			
14			x											x													x									
15			x																																	
16				x				x									x																	x		
17				x																																
18			x			x																					x							x		
19	x																										x									
20	x																																			
21		x					x																													
22			x																																	
23				x																																
24					x																															
25			x																																	
26				x			x																													
27				x				x																												
28																																				
29			x					x																												
30			x						x																											
31			x																																	
32				x																																
33			x					x																												
34					x																															
35		x					x																													
36		x																																		
37		x																																		
38			x																																	
39				x																																
40																																				
41		x																</																		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 30. Cuarta parte de la data

Variable	Sindicalismo																			
Factor	Crisis general del movimiento obrero					Resurgimiento del movimiento obrero					Cambios en la organización de la producción y el trabajo					Poder de negociación del movimiento obrero				
Encuesta No	5. ¿Cuál fue la preocupación más importante generada en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					6. ¿Cuál fue la acción de protesta más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					7. ¿Cuál era la labor más importante a la que se podían dedicar los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					8. ¿Cuál fue la razón más importante que tuvo la Administración Municipal, para tomar la decisión de que los trabajadores oficiales del STMY dejaran de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?				
	La credibilidad del Sindicato.	Las nuevas condiciones de la jornada laboral.	Las nuevas condiciones laborales.	Las nuevas condiciones salariales.	Otra ¿Cuál?	La denuncia por los medios de comunicación.	Las marchas.	Los mítines.	Los plantones.	Otra ¿Cuál?	El mantenimiento.	La conserjería.	La construcción.	La vigilancia (en otros turnos).	Otra ¿Cuál?	Costos del servicio.	Impedimento legal (por lo menos en el caso de la vigilancia).	Mejoramiento en la prestación del servicio.	Otra ¿Cuál?	Renovación de la ambulancia sindical.
1			X			X					X						X			
2				X					X				X				X			
3					X					X					X				X	
4		X							X		X						X			
5		X							X					X			X			
6		X							X		X					X				
7	X							X			X						X			
8		X				X							X				X			
9	X							X						X			X			
10		X						X					X				X			
11		X				X					X						X			
12		X				X	X				X					X	X			
13	X					X					X						X			
14		X				X							X				X			
15		X						X			X					X				
16			X					X						X					X	
17			X			X								X			X			
18		X					X				X					X				
19	X									X					X				X	
20	X						X				X					X				
21		X				X					X								X	
22			X							X			X				X			
23			X						X		X						X			
24				X					X		X						X			
25		X					X					X					X			
26			X			X						X							X	
27			X				X					X					X			
28			X						X	X							X			
29		X					X				X					X				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 31. Quinta parte de la data

Variable	Sindicalismo																																	
Factor	Crisis general del movimiento obrero					Resurgimiento del movimiento obrero				Cambios en la organización de la producción y el trabajo					Poder de negociación del movimiento obrero					Derechos de los trabajadores					Vinculación política del movimiento obrero				Beneficios del movimiento obrero					
Encuesta No	5. ¿Cuál fue la preocupación más importante generada en los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					6. ¿Cuál fue la acción de protesta más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?				7. ¿Cuál era la labor más importante a la que se podían dedicar los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					8. ¿Cuál fue la razón más importante que tuvo la Administración Municipal, para tomar la decisión de que los trabajadores oficiales del STMY dejaran de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					9. ¿Cuál fue el aspecto más importante del pliego de peticiones, negociado por parte de los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia?					10. ¿Cuál era la diferencia más importante entre los trabajadores oficiales del STMY, cuando dejaron de operar la PTAP y de realizar el turno nocturno de vigilancia, y los nuevos trabajadores que asumieron dichas labores?				11. ¿Cuál es el beneficio más importante que ofrece el STMY a los trabajadores oficiales?					
	La credibilidad del Sindicato.	Las nuevas condiciones de la jornada laboral.	Las nuevas condiciones laborales.	Las nuevas condiciones salariales.	Otra (¿Cuál?)	La denuncia por los medios de comunicación.	Las marchas.	Los mítines.	Los plantones.	Otra (¿Cuál?)	El mantenimiento.	La conserjería.	La construcción.	La vigilancia (en otros turnos).	Otra (¿Cuál?)	Costos del servicio.	Impedimento legal (por lo menos en el caso de la vigilancia).	Mejoramiento en la prestación del servicio.	Otra (¿Cuál?)	Renovación de la ambulancia sindical.	Bonificación de tres millones de pesos para cada trabajador oficial directamente afectado.	Estabilidad laboral.	Incremento del rubro para las becas de educación superior (para trabajador y núcleo).	Incremento del rubro para los préstamos de vivienda.	Otra (¿Cuál?)	Estabilidad laboral.	Niveles salariales.	Organización sindical.	Prestaciones.	Otra (¿Cuál?)	Beneficios educativos.	Estabilidad laboral.	Prestaciones extralegales.	Otra (¿Cuál?)
30			x					x			x						x							x				x				x		
31		x						x			x								x					x				x				x		
32			x					x					x				x						x				x					x		
33			x				x				x						x						x				x					x		
34				x		x							x				x						x				x					x		
35		x					x				x						x						x				x					x		
36		x					x				x						x						x				x					x		
37		x					x				x						x						x				x					x		
38			x					x							x				x					x			x							x
39				x						x					x	x							x				x					x		
40		x								x	x						x						x				x					x		
41			x						x			x					x						x				x					x		
42					x					x					x	x							x				x					x		
43			x							x	x						x						x				x					x		
44				x			x							x			x						x					x				x		
45			x					x			x						x						x					x				x		
46	x					x					x						x										x					x		
47		x				x					x								x									x				x		
48				x			x				x						x						x					x				x		
49			x				x							x			x						x										x	
50				x						x	x						x						x						x			x		
51			x						x								x						x					x				x		
52			x			x					x								x				x					x				x		
53				x			x										x						x									x		
54			x				x									x							x				x					x		
55			x				x				x						x						x				x					x		
56			x			x									x		x						x				x					x		
57			x					x			x						x											x				x		
57	4	9	28	13	3	12	17	10	9	9	32	6	7	6	6	7	40	0	10	0	3	48	4	0	2	22	26	3	2	4	4	47	2	4

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 32. Sexta parte de la data

Variable	Flexibilidad Laboral																															
Factor	Competitividad laboral				Ejecución de labores				Cambios en la organización del trabajo								Niveles salariales y jornada laboral							Inseguridad laboral								
Encuesta No	12. ¿Cuál es la medida más importante que se puede tomar para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores oficiales del STMY?				13. ¿Cuál es la labor más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY?				14. ¿Cuál es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia?								15. ¿De qué forma se pueden mejorar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores oficiales del STMY?							16. ¿Cuál es la acción más importante que pueden llevar a cabo los trabajadores oficiales del STMY para mantener su estabilidad laboral?								
	Dotación adecuada de herramientas y materiales de trabajo.	Erradicar la injerencia política en el favorecimiento laboral a algunos trabajadores.	Voluntad política (disposición de parte del Alcalde para optimizar y hacer más eficiente la labor realizada por los obreros).	Otra ¿Cuál?	La conserjería.	El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.	La electricidad.	La operación de maquinaria especial, (retro excavadoras, compactadoras, bulldozers, moto niveladoras).	La operación de maquinaria y equipo.	La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 a.m. a 10 p.m.	Otra ¿Cuál?	La conserjería.	El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.	La electricidad.	La operación de maquinaria especial, (retro excavadoras, compactadoras, bulldozers, moto niveladoras).	La operación de maquinaria y equipo.	La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.	Otra ¿Cuál?	Dotación de herramienta adecuada.	A través de una buena negociación colectiva.	Menos politiquería, mas voluntad política para mejorar nuestras condiciones laborales.	Otros criterios	Capacitaciones, que todos se desempeñen en las diferentes labores	Las condiciones Salariales y condiciones Laborales.	Actualmente estan conformes y satisfechos.	Cumplimiento y responsabilidad con las funciones asignadas.	Sentido de pertenencia y mayor disponibilidad con la labor a realizar.	Mantenimiento y construcción de la obra pública.	Otros criterios.	Estar Unidos y fortalecer el Sindicato.	Dejando a un lado la Politiquería y hacer bien su labor.	
1			x		x							x								x						x						
2			x		x							x								x						x						
3	x																	x		x								x				
4	x						x																						x			
5		x										x																				
6	x						x													x										x		
7			x		x							x																				
8			x				x					x																				
9			x				x					x																				
10			x				x					x																				
11			x				x					x																				
12			x				x					x																				
13							x					x																				
14							x					x																				
15							x					x																				
16							x					x																				
17	x						x					x																				
18			x				x					x																				
19			x									x																				
20			x				x																									
21			x									x																				
22												x																				
23	x						x					x																				
24	x											x																				
25												x																				
26			x									x																				
27	x						x					x																				
28			x									x																				
29			x									x																				
30							x					x																				
31							x					x																				
32			x									x																				
33	x						x					x																				
34							x					x																				
35			x									x																				
36	x						x					x																				
37	x						x					x																				
38			x									x																				
39												x																				
40												x																				
41												x																				
42												x																				
43			x									x																				
44			x									x																				
45	x						x					x																				
46	x											x																				
47			x									x																				
48	x											x																				
49												x																				
50			x									x																				
51												x																				
52												x																				
53			x									x																				
54	x																															
55	x																															
56			x																													
57			x																													
57	16	20	18	3	20	22	0	1	0	1	13	43	4	0	0	0	7	3	17	9	9	8	5	5	4	30	8	6	6	5	2	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 33. Séptima parte de la data

Variable	Flexibilidad Laboral																																			
Factor	Competitividad laboral					Ejecución de labores					Cambios en la organización del trabajo					Niveles salariales y jornada laboral					Inseguridad laboral															
Encuesta No	12. ¿Cuál es la medida más importante que se puede tomar para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores oficiales del STMY?					13. ¿Cuál es la labor más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY?					14. ¿Cuál es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia?					15. ¿De qué forma se pueden mejorar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores oficiales del STMY?					16. ¿Cuál es la acción más importante que pueden llevar a cabo los trabajadores oficiales del STMY para mantener su estabilidad laboral?															
	Dotación adecuada de herramientas y materiales de trabajo.	Erradicar la injerencia política en el favorecimiento laboral a algunos trabajadores.	Voluntad política (disposición de parte del Alcalde para optimizar y hacer más eficiente la labor realizada por los obreros).	Otra (¿Cuál?)		La conserjería.	El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.	La electricidad.	La operación de maquinaria especial, (retro excavadoras, compactadoras, buldóceres, moto niveladoras).	La operación de maquinaria y equipo.	La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 a.m. a 10 p.m.	Otra (¿Cuál?)	La conserjería.	El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.	La electricidad.	La operación de maquinaria especial, (retro excavadoras, compactadoras, buldóceres, moto niveladoras).	La operación de maquinaria y equipo.	La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.	Otra (¿Cuál?)		Dotación de herramienta adecuada.	A través de una buena negociación colectiva.	Menos politiquería, mas voluntad política para mejorar nuestras condiciones Laborales.	Otros criterios	Capacitaciones, que todos se desempeñen en las diferentes labores	Las condiciones Salariales y condiciones Laborales.	Actualmente están conformes y satisfechos.	Cumplimiento y responsabilidad con las funciones asignadas.	Sentido de pertenencia y mayor disponibilidad con la labor a realizar.	Mantenimiento y construcción de la obra pública.	Otros criterios.	Estar Unidos y fortalecer el Sindicato.	Dejando a un lado la Politiquería y hacer bien su labor.			
1			X			X							X								X							X								
2			X		X								X								X		X						X							
3	X											X							X			X							X							
4	X					X							X												X					X						
5		X							X				X										X													
6	X					X								X							X			X											X	
7			X		X								X												X				X							
8			X				X						X											X					X							
9			X		X		X						X									X							X							
10		X			X		X						X									X		X											X	
11		X			X		X						X						X							X				X						
12		X			X		X						X												X					X						
13			X		X		X						X												X				X							
14		X			X		X						X												X				X							
15			X		X		X						X													X			X							
16			X		X		X												X										X							
17	X				X								X						X					X									X			
18			X				X						X												X				X							
19			X								X								X															X		
20			X				X													X		X												X		
21		X			X								X									X						X								
22			X							X		X										X							X							
23	X					X							X													X						X				
24	X				X										X							X												X		
25			X							X		X															X		X							
26		X								X			X													X									X	
27	X						X						X								X												X			
28		X			X								X						X						X							X				
29		X											X												X							X				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 34. Octava parte de la data

Variable	Flexibilidad Laboral																															
Factor	Competitividad laboral				Ejecución de labores							Cambios en la organización del trabajo							Niveles salariales y jornada laboral							Inseguridad laboral						
Encuesta No	12. ¿Cuál es la medida más importante que se puede tomar para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores oficiales del STMY?				13. ¿Cuál es la labor más importante llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY?							14. ¿Cuál es la labor más propensa, llevada a cabo por parte de los trabajadores oficiales del STMY, a sufrir una problemática semejante a la de la operación de la PTAP y a la de la realización del turno nocturno de vigilancia?							15. ¿De qué forma se pueden mejorar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores oficiales del STMY?							16. ¿Cuál es la acción más importante que pueden llevar a cabo los trabajadores oficiales del STMY para mantener su estabilidad laboral?						
	Dotación adecuada de herramientas y materiales de trabajo.	Erradicar la injerencia política en el favorecimiento laboral a algunos trabajadores.	Voluntad política (disposición de parte del Alcalde para optimizar y hacer más eficiente la labor realizada por los obreros).	Otra (¿Cuál?)	La conserjería.	El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.	La electricidad.	La operación de maquinaria especial (retro excavadoras, compactadoras, bulldóceres, moto niveladoras).	La operación de maquinaria y equipo.	La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 a.m. a 10 p.m.	Otra (¿Cuál?)	La conserjería.	El mantenimiento y la construcción en cuadrillas generales.	La electricidad.	La operación de maquinaria especial (retro excavadoras, compactadoras, bulldóceres, moto niveladoras).	La operación de maquinaria y equipo.	La vigilancia en los turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.	Otra (¿Cuál?)	Dotacion de herramienta adecuada.	A travez de una buena negociacion colectiva.	Menos politiquería, mas voluntad política para mejorar nuestras condiciones Laborales.	Otros criterios	Capacitaciones, que todos se desempeñen en las diferentes labores	Las condiciones Salariales y condiciones Laborales.	Actualmente estan conformes y satisfechos.	Cumplimiento y responsabilidad con las funciones asignadas.	Sentido de pertenencia y mayor disponibilidad con la labor a realizar.	Mantenimiento y construcción de la obra publica.	Otros criterios.	Estar Unidos y fortalecer el Sindicato.	Dejando a un lado la Politiquería y hacer bien su labor.	
30			X		X							X													X		X					
31			X		X							X								X							X					
32		X				X						X										X									X	
33	X					X						X								X											X	
34			X			X						X																			X	
35		X			X							X										X					X					
36	X					X						X									X						X					
37	X					X						X								X							X					
38		X									X	X													X		X					
39			X			X						X									X						X					
40	X										X	X									X						X					
41		X									X	X								X							X					
42				X							X	X													X		X					
43		X				X						X												X			X					
44		X				X							X								X										X	
45	X						X					X								X											X	
46	X										X	X											X				X				X	
47		X					X												X				X									X
48	X						X					X								X												X
49				X			X					X											X									X
50		X					X											X									X					
51				X							X	X								X									X			
52			X				X					X								X												X
53		X					X					X										X					X					
54	X						X											X					X				X					
55	X						X					X								X							X					
56		X									X							X									X					
57		X									X		X							X							X					
57	16	20	18	3	20	22	0	1	0	1	13	43	4	0	0	0	7	3		17	9	9	8	5	5	4	30	8	6	6	5	2

Fuente: Elaboración propia.